

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика,
профиль «Экономика предприятий и организаций»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Занятость в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики

УДК 331.5:316.422.062.22

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ61	Чжао Чуньюй		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г.А.	Доктор экономических наук, профессор		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Черепанова Н.В.	к.ф.н., доцент		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова А.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г. А.	д.э.н., профессор		

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП 38.04.01
ЭКОНОМИКА**

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях

Код	Результат обучения
	начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций»

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБ61	Чжао Чуньюй

Тема работы:

Занятость в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объект исследования – современный рынок труда России и Китая. 1. Отчет по преддипломной практике. 2. Книги различных авторов по теме, выбранной для исследования. 3. Статьи с аналитических порталов в сети Интернет. 4. Результаты наблюдения за работой компании. 5. Данные, взятые после анализа рынка труда РФ, КНР, Европа
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной</i>	1. Общие теоретические подходы к исследованию рынка труда в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики. 2. Факторы, влияющие на занятость в эпоху цифровизации экономики.

<p><i>работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>3. Социальная ответственность компании.</p>
<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Таблицы Последствия процессов цифровизации экономики и вызовы для системы образования. Причины самозанятости по странам. Данные по удаленным рабочим местам в зарубежных странах. Виды профессиональной деятельности электронных удаленных рабочих в % (по данным бирж удаленной работы) . Стейкхолдеры ОАО «Alibaba Group». Затраты на мероприятия КСО ОАО «Alibaba Group».</p> <p>Рисунки Доля самозанятости в занятой рабочей силе, 2008 и 2015 гг. Число удаленных сотрудников в Китае в 2005-2018 гг. Доля удаленной работы в различных отраслях Китая в 2018 году. Работники умственного труда хотели бы получить льготы от компании (в %). Когнитивный опрос о преимуществах новой дистанционной работы в Китае в 2020 году. Распределение по суммам заказов. Бюджеты по категориям на фрилансе в России в 2017г. Количество проектов по категориям на фрилансе в России в 2017г. Навыки удаленных рабочих по категориям на фрилансе в России в 2017г. «Alibaba Group» в Китае создание количества рабочих мест (млн.чел) (2015 - 2019 г.). Статус рекрутингового предприятия электронной коммерции в Китае 2015 г.</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)</p>	
<p>Раздел</p>	<p>Консультант</p>
<p>Социальная ответственность компании</p>	<p>Черепанова Н.В. к.ф.н. доцент ШИП</p>
<p>Раздел ВКР, выполненный на иностранном языке</p>	
<p>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</p>	
<p>На русском языке</p>	<p>На английском языке</p>
<p>Введение 1 Теоретические подходы к исследованию рынка труда в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики. 2 Особенности занятости в цифровую эпоху 3 Последствия цифровизации экономики для занятости населения</p>	

4 Стратегии и рекомендации по корректировке и совершенствованию функционирования рынка труда Заключение	
--	--

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.01.2020 г.
---	----------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г. А.	д.э.н., проф.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ61	Чжао Чуньюй		

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
ЗБ61	Чжао Чуньюй

Школа	Школа инженерного предпринимательства	ШИП	
Уровень образования	Бакалавриат	Направление	38.03.01 Экономика профиль «Экономика предприятий и организаций»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<p>Рабочее место в организации располагается в здании, в офисном помещении, имеет достаточную освещенность, хорошую степень проветриваемости. Каких-либо вредных проявлений факторов производственной среды выявлено не было.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>1. Трудовой кодекс КНР от 05.07.1994 (с изм. 29.12.2018 №7-58).</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внутренней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принципы корпоративной культуры; • Системы социальных гарантий организации (льготы, пособия, премия, дополнительные отпуска и т.д.); <p>Развитие человеческого капитала в организации.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внешней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия, организуемые в рамках содействия охране окружающей среды; • Мероприятия, проводимые в рамках благотворительности и партнерства; <p>Взаимодействие с местным сообществом.</p>
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2020
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Черепанова Н.В.	к.ф.н., доцент		12.01.2020 г.

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ61	Чжао Чуньюй		12.01.2020 г

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 76 страниц, 11 рисунков, 6 таблиц, 47 использованных источников.

Ключевые слова: занятость, самозанятость (фриланс), цифровая экономика, рынок труда.

Объектом исследования является современный рынок труда.

Предмет исследования - занятость в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики.

Цель выпускной квалификационной работы – выявить специфику занятости в эпоху новых технологических изменений (на примере Китая).

В работе проведен анализ актуальных глобальных экономических и технологических тенденций, влияющих на трансформацию рынка труда и формирование новых социально-экономических отношений в условиях становления цифровой экономики. Обращается внимание на изменение характера труда и форм трудовой деятельности, требований к профессиональным умениям и навыкам. Показано, как изменения, связанные с цифровизацией экономики, непосредственно затрагивают вопросы обучения и переподготовки наиболее востребованных специалистов. Представлены прогнозные сценарии цифрового будущего рынка труда.

Практическая значимость работы. Результаты данного исследования могут быть использованы для разработки направлений совершенствования рынка труда и организации трудовой деятельности на предприятиях и организациях России и КНР.

В будущем планируется внедрение предложенных мероприятий в практическую деятельность.

Оглавление

Введение.....	11
1 Влияние цифровой экономики на занятость населения в современных условиях.....	15
1.1 Понятие занятости населения в современной экономике.....	15
1.2 Особенности занятости в цифровую эпоху.....	18
1.3 Последствия цифровизации экономики для занятости населения.....	22
2 Анализ рынка удаленной работы в эпоху цифровизации экономики в различных странах.....	29
2.1 Анализ рынка удаленной работы в Европе	29
2.2 Анализ рынка удаленной работы в Китае.....	34
2.3 Российский рынок самозанятости и удаленной работы в эпоху технологии изменений.....	40
3 Стратегии и рекомендации по корректировке и совершенствованию функционирования рынка труда.....	48
3.1 Стратегия развития рынка труда (на примере Китая).....	48
3.2 Стратегия развития электронной коммерции в Китае и создание новых рабочих мест (на примере «Alibaba Group»).....	55
3.3 Практические рекомендации по развитию рынка занятости в эпоху цифровизации экономики.....	58
4 Социальная ответственность.....	61
4.1 Анализ факторов внутренней социальной ответственности.....	63
4.2 Анализ факторов внешней социальной ответственности.....	65
4.3 Анализ эффективности программы КСО в ОАО «Alibaba Group».....	66
Заключение.....	68
Список использованных источников.....	71

Введение

Вопросам анализа занятости в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики посвящено уже много научной литературы, поэтому целесообразно дать краткий обзор наиболее важных подходов.

При написании данной работы были использованы электронные ресурсы, трудовой кодекс Российской Федерации и Китайской Народной Республики, научная и учебно-методическая литература, статьи в периодических изданиях. Основными источниками, раскрывающими теоретические основы занятости и цифровой экономики, явились работы Комарова А.В., Борисова Е.С., Кузбеновой Э.Р.¹, Бобкова В.Н., Новиковой Н.В., Шичкина И.А.² В данных трудах подробно рассмотрено понятие занятости, виды занятости и безработицы, понятие человеческого капитала, понятие цифровизации, формы реализации и трансформации человеческого капитала в цифровой экономике, цифровая революция и ее влияние на устойчивость рынков труда и занятости, вопросы миграции. В работах Борисова Е.Ф., Куликова Л.М., Рофе А.И., Яллай В.А., Комарова А.В., Цитайкина И.А., Влазнева С.А. подробно описаны теории занятости, формирование нового качества человеческого капитала в условиях цифровой экономики, его структуры и структуры занятости. Также был проанализирован и описан ряд законодательных документов (Трудовой кодекс РФ).

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход (зарботок)³.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в последние десятилетия одной из главных тенденций развития экономики и общества в

¹ Комаров А.В., Борисова Е.С., Кузбенова Э.Р. Прогнозирование экономического развития России до 2025 года в условиях становления цифровой экономики // Экономика и предпринимательство, 2018. № 3 (92). С. 88-97.

² Бобков В.Н., Новикова Н.В., Шичкин И.А. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости / Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (92). С. 3-4.

³ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 24.04.2020) "О занятости населения в Российской Федерации"

целом является проникновение информационных технологий в различные сферы жизнедеятельности человека. Информатизация становится столь важным фактором роста производительности труда и повышения качества жизни, что происходящие на рынке изменения рассматриваются как наступление новой стадии экономического развития. Данный этап развития экономики в научной литературе характеризуется с помощью терминов «информационная экономика», «коммуникационная экономика», «новая экономика», «цифровая экономика», «сетевая экономика» и др. Сегодня развитие информатизации, в первую очередь, связано с внедрением цифровых коммуникационных технологий, платформой для которых являются Интернет и мобильные устройства. Сектор экономики, основанный на подобных технологиях, получил название «цифровая экономика».

Экономическое развитие характеризуется неопределенностью и рисками, поэтому индивид должен обладать гибкостью и быть готовым к социально-экономическим переменам. Мы можем наблюдать изменения во всех сферах жизнедеятельности, исключением не является и сфера труда. Под воздействием глобализации и развития новых электронных технологий работнику больше не нужно сидеть в офисе весь день, так как у него появляется возможность работать дома с заказчиками не только своей страны, но и при необходимости всего мира.

Трансформации в трудовой сфере и занятости отразились в научной дискуссии: появились работы, описывающие группу удаленных рабочих и такие типы трудовых отношений, как интернет-занятость, удаленная работа, фриланс или самозанятость (Д.О. Стребков, А.В. Шевчук и др.⁴).

Степень научной разработанности данных вопросов и проблем еще достаточно низкая, поскольку новые практики только начинают формироваться, а соответствующие социально-экономические институты на рынке труда и занятости еще не созданы.

⁴ Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): – Высшей школы экономики, 2009. — 76 с.

Существуют несколько групп научных работ, которые коррелируют с темой дипломной работы:

1. Концептуализация «будущего труда», основанная на работах футурологов, описывающих современные изменения на рынке труда и прогнозирующих развитие предприятий и организаций, рынка труда и общества в целом. В работе «Нация свободных агентов» Д. Пинк на обширном материале описал новую группу в современном обществе – удаленных рабочих, независимых работников, самостоятельно организующих свою работу и жизнь.

2. Социологический анализ ценностей и ценностных ориентаций как важного компонента стиля жизни дан в трудах М. Вебера⁵, Т. Парсонса, Н. Смелзера, П.А. Сорокина⁶ и др. Ими разработаны принципы выделения ценностей различных видов деятельности человека, раскрыты факторы, влияющие на их изменение.

Объектом исследования является современный рынок труда.

Предмет исследования - занятость в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики.

Цель выпускной квалификационной работы – выявить специфику занятости в эпоху новых технологических изменений (на примере Китая).

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

- дать характеристику занятости в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики.
- выявить влияние цифровой экономики на занятость населения в условиях экономического неравенства между территориями
- рассмотреть специфику становления рынка занятости на современном этапе развития экономики.

⁵ Понимающая социология М. Вебера. Понятие «идеального типа» М. Вебера и его методологическое значение.

⁶ Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика / Пер. с англ., вступ.ст. и коммент. В.В. Сапова. - М.: Академический проект, 2017. - 964 с.+ 24 п.вкл. - (Теории общества).

- проанализировать состояние фриланса на европейском и российском рынке труда.

- сформулировать практические выводы и рекомендации по совершенствованию рынка труда в условиях технологических изменений и цифровизации экономики.

Практическая значимость работы. Результаты данного исследования могут быть использованы для разработки направлений совершенствования рынка труда и организации трудовой деятельности на предприятиях и организациях.

1. Влияние цифровой экономики на занятость населения в современных условиях

1.1. Понятие занятости населения в современной экономике

С быстрым обновлением и развитием высоких технологий в современном обществе наблюдается процесс цифровизации – широкого внедрения в хозяйственную деятельность передовых технологий последнего поколения (информационных, коммуникационных, робототехники, искусственного интеллекта и т.п.). С приходом научно-технической революции образ жизни людей претерпел принципиальные изменения по сравнению с прошлыми периодами индустриального развития экономики.

Эти изменения во многом обусловлены информационными технологиями. Благодаря информатизации человек стал более свободен в выборе потребительских предпочтений, способах принятия решений, рынок труда стал более разнообразным и гибким.

Информатизация не только меняет образ жизни людей, но также ведет к расширению удовлетворения потребностей более высокого уровня. Можно утверждать, что цифровизация является важнейшим фактором трансформации производственной структуры практически каждой страны мира, влияющим на все сферы экономической и общественной жизни. Это может вызвать существование разнообразных проблем одновременно. Среди множества аспектов данного вопроса отдельного внимания заслуживает оценка влияния цифровизации на рынок труда и систему подготовки кадров.

В настоящее время занятость стала актуальной проблемой для экономик всех стран. Обычно занятость и безработица исследуются параллельно, поскольку являются главным вопросом макроэкономической политики. Вопросы занятости связаны со многими аспектами, такими как политическая стратегия развития страны, отрицательный рост населения, старение населения, экономический кризис, война, стихийные бедствия, мировая макроэкономическая ситуация. В настоящее время самая серьезная

проблема заключается в том, что квалификационный уровень подготовки работников не соответствует технологическим изменениям в экономике в соответствии с новым технологическим укладом и IV промышленной революцией. Необходимо сделать так, чтобы работникам было проще переходить с одного поста на другой, из одного отдела в другой. Однако, поскольку занятость представляет собой комбинацию рабочих и определенных средств производства, конкретные рабочие места всегда предполагают соответствие качеств работника особым культурным, научным и технологическим требованиям.

Для определения специфики современного рынка занятости необходимо определить сущность понятий «занятые» и «безработные». В каждой стране дают разные определения и описания стандартов занятости и безработицы.

Занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования экономической системы. Большинство социальных, демографических, экономических явлений в той или иной степени выступает в качестве факторов или результатов процессов, происходящих в сфере занятости.

Безработица определяется по-разному в разных странах. Например, в Китае безработица означает, что люди в возрасте от 16 лет и старше, не имеющие работы, но активно ищущие работу в течение трех месяцев. Если есть подходящая работа, они могут начать работать в течение 2 недель. Несмотря на то, что они заняты определенным общественным трудом, если их оплата труда ниже минимального уровня жизни местных городских жителей, они считаются безработными. Под «занятыми лицами» понимаются лица, которые занимаются определенной социально-экономической деятельностью и получают законное трудовое вознаграждение или доход от предпринимательской деятельности в рамках законного трудоспособного возраста (мужчины 16–60 лет и женщины 16–55 лет в Китае). Среди них

оплата труда, которая соответствует или превышает местный стандарт минимальной заработной платы (полная занятость). Если рабочее время меньше, чем установленное законом, а оплата труда ниже, чем местный стандарт минимальной заработной платы, и выше, чем минимальный уровень обеспечения потребностей городских жителей, то это явление называется неполной занятостью.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом о занятости⁷ безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период одновременно не имели доходного занятия; занимались поиском работы или предпринимали шаги к организации собственного дела; были готовы приступить к работе.

Технологическая замена искусственного труда дает людям такое ощущение, что в будущем у людей будет больше свободного времени. Американский политик, физик Бенджамин Франклин однажды предсказал, что однажды людям нужно будет работать только четыре часа в день.

Несмотря на то, что опыт прошлых социально-экономических событий показывает, что научно-технический прогресс приносит гораздо больше новых рабочих мест, чем их альтернативные рабочие места, возникли разногласия по поводу «дилеммы» влияния научно-технического прогресса на занятость, особенно когда это касается новой технологической революции. В настоящее время цифровая технология приводит к новой технологической революции, поскольку сама цифровая технология обладает рядом характеристик, которые отличаются от предыдущих технологий, таких как способность заменить интеллектуальный труд, что усложняет внутренний механизм воздействия цифровых технологий на занятость.

⁷ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 24.04.2020) "О занятости населения в Российской Федерации"

1.2. Особенности занятости в цифровую эпоху

Всеобщая роботизация, которую предрекают аналитики, коснётся всех основных сфер человеческой жизни. Искусственный интеллект пережил взлеты и падения. Его широкого внедрения ожидали в 50-х годах XX века. Однако в 70-е годы стало ясно, что учёные ещё не приблизились к пониманию природы сознания. В результате произошло значительное сокращение финансирования исследований в этой области. Рост вычислительных мощностей компьютеров способствовал ренессансу в сфере искусственного интеллекта и неуклонному движению вперёд. Сегодня приставка «смарт» (умный) становится применима к все большему количеству окружающих нас вещей и явлений. Использование искусственного интеллекта в каком-либо процессе может поднять его эффективность на принципиально другой уровень.

Способность выполнять задачи, которые раньше под силу были только людям, обучаемость последнего поколения современных компьютеров, разработка роботов для эмоционального взаимодействия с людьми приведут к тому, что широкий процесс автоматизации затронет все виды занятости - от физического труда до интеллектуального труда. Во-первых, машины закрепят свой успех в уже автоматизированных отраслях промышленности, а после того как роботы полностью вытеснят рабочих с конвейера, они начнут заменять их на складах⁸. Такие роботы уже используются на складах крупнейшего интернет-магазина Amazon. Дальнейшее вторжение роботов, по мнению аналитиков и специалистов, будет происходить в сферу интеллектуальной деятельности. Выполнение любой рутинной работы (в том числе «бумажной»), связанной с обработкой больших объемов информации, может быть также автоматизировано.

Согласно стратегии промышленной революции японского правительства, принятой в январе 2015 года и официально названной

⁸ Анохов И.В. Разделение труда и эволюция фирмы / И.В. Анохов // Вестник УрФУ. Сер.: Экономика и управление. — 2016. — Т. 15, № 1. — С. 135-151.

«Революция роботов», Япония должна быть сверхдержавой роботов, внедрив их во все сферы жизни, лидером по производству и применению роботов и роботизированных систем, в том числе социальных роботов. Их уже начали использовать в качестве консультантов в банковской сфере, экскурсоводов, продавцов, обслуживающего персонала в гостиницах и т. д. В стране самый большой в мире процент пенсионеров. Поэтому все чаще говорят о том, что ряд профессий исчезнет, а возникнет потребность в специалистах совершенно нового уровня, с уникальными навыками и личностными характеристиками.

В сфере занятости становится актуальной технологическая безработица. При участии Агентства стратегических инициатив и Московской школы управления Сколково, после проведения форсайт-сессий в различных отраслях экономики, был разработан проект, названный «Атлас новых профессий», где определены профессии, востребованность которых прогнозируется в 2030 году. В Атласе ⁹ 200 профессий будущего сформированы по 25 отраслям.

Появление новых профессий связано с неизбежным исчезновением ещё актуальных, привычных для нас видов деятельности. Специалисты прогнозируют, что не только физический, но рутинный интеллектуальный труд будет заменён искусственным интеллектом. Например, по мнению разработчиков Атласа, уйдут в прошлое профессии операциониста (в Сбербанке уже происходит сокращение операционистов), исчезнут разного рода посредники (например, для вызова такси, операторы call-центров и т. д.). Рекрутинговый сервис Head Hunter делает прогноз, что в России в ближайшие семь лет из-за стремительного развития нанотехнологий, робототехники и IT-технологий исчезнут профессии юриста, медсестры, полицейского, экономиста и бухгалтера. Кроме того, уход с рынка труда грозит дизайнерам, экологам, финансистам, маркетологам, косметологам и аудиторам¹⁰.

⁹ Атлас новых профессий: инструкции по применению. Методические рекомендации по применению Атласа новых профессий в ходе школьной профориентационной работе в средних и старших классах / Д.А. Судаков. – МАН «Интеллект будущего». Обнинск. 2016 – 40 с.

¹⁰ Uppal S. Self-Employment among Canadian Seniors: Trends and Financial Well-Being // Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement. — Palgrave Macmillan, 2015. — Pp. 160–186.

Разработчики Атласа новых профессий связывают профессиональное будущее людей со сферой восстановления природы и экологией, креативной экономикой, созданием инновационных продуктов - музыки, видео, сценариев, сюжетов для игр, обработанных цифровым способом. Большой спрос на трудовые ресурсы, вероятно, появится в киберэкономике, которая основана на создании ценностей внутри цифрового мира, таких как, киберспорт или видеоблогинг. Отдельная ниша должна быть занята специалистами в технологическом секторе экономики, здесь нужны будут специалисты по обслуживанию новых технологий и их производных, это - робототехника, нейротехнологии, обучение систем искусственного интеллекта. Перспективным считается производство персонализированных (индивидуализированных) товаров и услуг.

Все это требует развития у человека уникальных качеств и навыков. Отчёт «The Future of Jobs», составленный по результатам опроса директоров, работающих в 9 секторах в 15 странах с самыми мощными экономиками в мире, показал, какие навыки будут наиболее востребованными на рынке труда¹¹. Эксперты выделили 10 основных, к которым отнесли:

- Умение решать сложные проблемы и комплексные задачи. Владение системным, комплексным подходом к решению проблем означает, что человек способен видеть суть проблемы, разбираться в её причинах.

- Критическое мышление, которое необходимо для рационального и разумного использования новых технологий. Оно позволяет оценить ситуацию, увидеть проблему и предложить не самое очевидное решение.

- Креативность как одно из основных качеств профессионала нового времени, которое даёт человеку огромные преимущества перед искусственным интеллектом и позволяет создавать новое и нестандартное, не вписывающееся в программу или алгоритм.

¹¹ Eichhorst W., Tobsch V. Not so standard anymore? Employment duality in Germany // Journal for Labour Market Research. — 2015. — Vol. 48 (2). — Pp. 81–95.

- Умение управлять людьми. Этот навык необходим для подбора команды, реализации инновационных проектов, способности мотивировать сотрудников для дальнейшей профессиональной деятельности.

- Умение сотрудничать, работать в команде, решать задачи путём совместных усилий. Навыки социального взаимодействия являются особенно актуальными, по мнению работодателей.

- Эмоциональный интеллект, под которым понимается способность узнавать, считывать эмоции, намерения и мотивацию других людей и свои собственные, и реагировать на них адекватным образом.

- Умение принимать решения. Этот навык особенно необходим в ситуациях, когда требуется разрешить ситуацию, задачу или проблему, предварительно проанализировав имеющиеся данные, особенно в условиях нехватки времени или иных ресурсов.

- Клиентоориентированность как способность предоставить помощь, оказать услугу. Поскольку прогнозируется дальнейший рост сферы услуг, то возрастёт и потребность в людях, умеющих профессионально работать с клиентами.

- Умение вести переговоры - качество, необходимое практически во всех сферах профессиональной деятельности.

- Когнитивная гибкость - способность быстро переключаться в решении различных задач, адаптироваться, подстраиваться под ситуацию или человека.

Процессы автоматизации и роботизации неизбежно трансформируют не только рынок труда, но и окажут огромное влияние на качество трудовых ресурсов. Требования к навыкам, умениям и личностным качествам сотрудников будут изменяться практически во всех сферах деятельности. Формирование новых профессиональных качеств и навыков станет важным условием конкурентоспособности и адаптации на рынке труда в цифровую эпоху и ключевым преимуществом перед искусственным интеллектом.

По сравнению с прошлыми технологическими революциями, влияние цифровых технологий на занятость имеет три новые характерные черты:

Во-первых, более высокий квалификационный порог для трудоустройства в области цифровых технологий. Работники в процессе оцифровки не могут претендовать на вновь созданные должности без переподготовки и обучения. Многие из существующих рабочих мест, по всей вероятности, будут заменены автоматизацией, программным обеспечением, искусственным интеллектом и роботом, и замененные рабочие могут быть не в состоянии удовлетворить потребности новых рабочих мест.

Во-вторых, развитие цифровых технологий происходит быстрее, а быстрое развитие технологии повышает риск несоответствия навыков работников.

В-третьих, революция цифровых технологий не только серьезно повлияет на трудоемкое производство, но и на традиционно высококвалифицированные услуги, такие как юридические, финансовые услуги, образование и здравоохранение. Будут затронуты несколько секторов экономики, что затруднит поглощение безработных.

1.3. Последствия цифровизации экономики для занятости населения

Внедрение и трансформация цифровых технологий ведет к переходу от традиционной промышленной экономики к цифровой экономике и оказывает глубокое влияние на экономические, экологические и социальные аспекты различных стран, включая структуру рынка труда, методы работы и механизмы работы. Цифровая экономика привела к развитию электронной коммерции и повышению производительности труда, а также оказала значительное влияние на мировой рынок труда.

Влияние предыдущих технологических изменений на занятость примерно следующее. Технический прогресс спасет труд и может

первоначально оказать негативное влияние на занятость; с мультипликативным эффектом ускоренного технологического роста это в конечном итоге создаст новые возможности для трудоустройства.

Хотя общее влияние технического прогресса на занятость является положительным, поскольку этот процесс занимает много времени и по-разному влияет на все типы людей, техническая безработица всегда вызывала беспокойство. Хотя технический прогресс не привел к длительной массовой безработице, безработные работники в результате технологической революции нашли работу, но они также испытали хаотические и болезненные процессы адаптации.

По сравнению с предыдущими технологическими революциями влияние цифровых технологий на занятость имеет следующие три новые характеристики, которые заставляют людей больше беспокоиться об этом:

Во-первых, квалификационный порог занятости для цифровых технологий выше. Работники, которые являются безработными в процессе оцифровки, не смогут занимать новые должности без переподготовки и обучения.

Многие существующие рабочие места, вероятно, будут заменены автоматизацией, программным обеспечением, искусственным интеллектом и роботами. Замененные рабочие могут быть не в состоянии удовлетворить потребности новых рабочих мест.

Широкое применение цифровых технологий, несомненно, создаст новые рабочие места и типы занятий, особенно в областях анализа данных, разработки программного обеспечения и приложений, сетевого и искусственного интеллекта, производства интеллектуальных машин, робототехники и 3D-печати.

Например, с ростом использования Интернета вещей компаниям необходимо нанимать больше менеджеров по продуктам, разработчиков программного обеспечения, разработчиков оборудования, специалистов по обработке данных, дизайнеров пользовательского опыта и менеджеров по

продажам. Принятие новых технологий поможет сэкономить рабочую силу, но также расширит объем работ по-новому. Например, сокращение расходов на медицинское обслуживание приведет к увеличению спроса на более сложные медицинские услуги, а автоматизация банковских услуг приведет к необходимости более персонализированных позиций, связанных с обслуживанием «пользовательских банков».

Цифровые технологии снижают операционные издержки и предоставляют больше возможностей людям, которые испытывают трудности с поиском работы или производительных ресурсов. Женщины, люди с ограниченными возможностями и отдаленные жители могут получить выгоду и способствовать инклюзивному развитию.

С точки зрения методов трудоустройства, работники могут избавиться от временных и пространственных ограничений и получить большую свободу. Местом работы может быть уже не фабричное предприятие, а виртуальная сетевая организация; формой организации занятости может быть уже не проектная команда или система партнерства, а форма свободной занятости. Индивидуальная ценность людей более свободно стимулируется, течет и разделяется.

Знаменитый парадокс Х. Моравика в области искусственного интеллекта и робототехники указывает: в отличие от традиционных предположений, для компьютеров реализация некоторого человеческого интеллекта высокого уровня, такого как критические рассуждения, требует относительно небольшой вычислительной мощности, но реализация бессознательных навыков и интуиции, таких как восприятие и движение, требует огромных вычислительных ресурсов.

Хотя роботы и искусственный интеллект достигли очень высокого уровня специального интеллекта в течение десятилетий, их, казалось бы, простая способность взаимодействовать с реальным физическим миром все еще очень скудна.

По сравнению с машинами люди имеют огромное преимущество в гибкости. Людям трудно сделать машины сопоставимыми с неуклюжими рабочими с точки зрения навыков. Известный американский издатель и автор Альберт Хаббард однажды отметил: «Машина может выполнять работу 50 простых рабочих, но ни одна машина не может выполнять работу человека со специальными навыками».

Следовательно, будущее - это не «замена машины», а «сотрудничество человека с машиной». Машины, как партнеры по труду и помощники, работают вместе, чтобы завершить работу. Хотя внутренний механизм воздействия цифровых технологий на занятость очень сложен, оказывается, что исторически эффект чистого технологического роста на занятость не потерпел неудачу, у большинства людей будут рабочие места, и люди будут жить лучше.

Предсказанные социологами не только «конец труда» и «революция досуга», конечно, вариантов было все больше и больше.

Таким образом, последствиями цифровизации могут быть:

а) Прямое влияние на рынок труда. Цифровая экономика основана на широком применении цифровых технологий. Технологические инновации изменили способы и средства объединения производственных инструментов и труда в процессе трудовой деятельности, рынок труда осуществляется в условиях цифровой экономики и технологий, что оказывает влияние на рынок труда на микро- и макроуровнях.

б) Влияние на спрос и предложение рабочей силы. Цифровая экономика принесла новые услуги и спрос на новые продукты, что привело к глубоким изменениям в спросе и предложении на рынке, она вызывает перераспределение и оптимизацию факторов производства, в том числе рабочей силы, что в конечном итоге напрямую повлияет на соотношение спроса и предложения на рынке труда. Повышенный спрос на высококвалифицированных работников

в) Цифровизация экономики способствует глобализации экономики и

ускоряет перемещение человеческих ресурсов по всему миру.

г) В эпоху цифровой экономики интернет-технологии широко распространены в национальной экономике и обществе, все больше экономических ресурсов и экономических результатов появляются в цифровой форме, роль рабочих мест в реальной деятельности постепенно ослабевает, появляются виртуальные сценарии работы и удаленные режимы работы.

д) С широким использованием цифровых сетевых технологий в экономической, экологической и социальной области, их влияние на рынок труда становится все более очевидным. Появляются новые режимы работы. Технологические изменения в цифровых сетях привели к появлению новых образов жизни и способов работы, а также к появлению в мире дистанционной занятости как новой модели работы в XXI веке.

В Соединенных Штатах Америки в процессе развития цифровой экономики, путем принятия эффективных законов и нормативных актов, регулирующих работу по дистанционному трудоустройству, использования информационных технологий для повышения эффективности распределения спроса и предложения на рынке труда, повышения квалификации работников путем профессиональной подготовки, а также активного привлечения международных специалистов для сохранения конкурентоспособности в области науки и техники, сформировалась система высококвалифицированных кадров, которая «производит, готовит и привлекает таланты».

Обобщая вышеуказанные процессы, которые происходят в структуре рынка, можно очертить следующие вызовы для системы образования (таблица 1).

Таблица - 1 Последствия процессов цифровизации экономики и вызовы для системы образования

Последствия цифровизации	Вызовы для системы образования
--------------------------	--------------------------------

Ускоренный процесс управления и производства, доставки товаров.	Слишком длинный цикл обучения
Неопределенность. Обновление технологий происходит слишком быстро, невозможно предсказать будущие тенденции.	Сложность в прогнозировании технологического развития приводит к тому, что затруднительно составить перспективные требования к ученикам и студентам
Появление новых форм работы нарушает традиционные представления о профессии и рабочем месте, такие как удаленная работа.	Современная система образования не является гибкой и не может полностью адаптироваться к скорости развития
Изменение структуры экономики, уменьшение промышленности и увеличение сектора услуг	Снижение потребности в профессиональном образовании по ранее востребованным специальностям
Возникновение новых профессий и расширение перечня навыков среднестатистических рабочих	Необходимость в организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки

Таким образом, образовательный феномен, порождаемый цифровизацией, заключается в следующем. С течением времени каждому человеку нужно будет все больше и больше постоянно совершенствовать свои навыки, приобретать востребованную профессию и получать качественную информацию. В настоящее время практически всем сотрудникам необходимо постоянно подтверждать и совершенствовать квалификацию, а также учиться и осваивать новые навыки.

Процессы в обществе и экономике, инициированные цифровизацией, нельзя свести только к положительному или же только к отрицательному влиянию. Воздействие цифровизации имеет комплексный характер. Очевидно, что изменения, которые произойдут на рынке труда в ближайшем будущем, могут полностью изменить его структуру и внешний вид. Пока нет четкой оценки того, как быстро произойдет сдвиг в сфере занятости, и как он будет масштабироваться. Однако необходимо быть готовым к возможным крупным

изменениям. Особенно это важно в мире труда, где это проявляется за счет сокращения количества рабочих мест, увеличения спроса на высококвалифицированных сотрудников, удаленной работы. Важно также обеспечить программы адаптации и социальной поддержки лиц, меняющих профессиональную принадлежность, возвращающихся из армии, подлежащих освобождению и так далее.

2. Анализ рынка удаленной работы в эпоху цифровизации экономики в различных странах.

2.1. Анализ рынка удаленной работы в Европе

Практика удаленной работы наиболее развита в США, Канаде, Европе. Поэтому сначала исследуем статистику в этих странах, а потом уже перейдем к анализу данных по удаленным рабочим местам в России.

На сегодняшний день самым популярным каналом поиска работы и размещения вакансий является Интернет, а именно специализированные сайты по поиску работы. Все больше работодателей и соискателей за рубежом и в России используют Интернет для взаимодействия друг с другом. Такой способ поиска работы и сотрудников стал популярным благодаря удобству, выгоде и эффективности. На таких сайтах работодатели размещают вакансии, а соискатели размещают свои резюме. Поэтому в рамках данного исследования будет анализироваться информация с сайтов, связанная с поиском работы.

Таблица 2 - Причины самозанятости по странам¹²

Страны	Собственные предпочтения	Альтернативы работе нет	Сочетание обоих	Ни одна из этих причин
Швеция	86	5	8	1
Финляндия	79	8	10	3
Бельгия	79	9	5	8
Дания	79	7	15	0
объединенное Королевство	77	14	8	2
Нидерланды	75	9	13	4
Словакия	72	14	11	3
Люксембург	72	13	12	3

¹² Eichhorst W., Tobsch V. Not so standard anymore? Employment duality in Germany // Journal for Labour Market Research. — 2015. — Vol. 48 (2). — Pp. 81–95.

Продолжение таблицы 2

Франция	71	8	17	4
Кипр	71	15	14	0
Ирландия	68	20	11	1
Мальта	66	14	17	3
Болгария	63	23	13	1
Словения	63	17	15	6
Италия	59	19	18	5
Эстония	57	22	13	7
Литва	57	23	19	1
Германия	57	14	20	8
Испания	54	26	18	2
Республика Чехия	52	15	29	4
Румыния	49	37	11	3
Латвия	49	26	22	3
Греция	47	28	22	2
Португалия	45	34	17	5
Польша	43	19	28	10
Венгрия	37	23	23	17
Австрия	34	36	11	19
Хорватия	31	38	24	7
Германия	57	14	20	8

Среди сайтов по поиску работы за рубежом есть сайты, связанные только с удаленными рабочими местами. К таким способам поиска работы относятся следующие сайты:

- Working Nomads;
- Virtual Vocations;
- We Work Remotely.

На каждом из этих сайтов размещено около 100 тысяч вакансий, связанных с непосредственно удаленными рабочими местами.

Рассмотрим популярные сайты, предлагающие как удаленную, так и офисную работу. К таким сайтам можно отнести:

- Monster – крупнейший сайт в мире, связанный с поиском работы. Работает с 1994 года;
- Idealist – один из крупнейших сайтов по поиску работы в мире;
- Glassdoor – сайт по поиску вакансий в большинстве стран мира;
- Jobandtalent – один из крупнейших сайтов по поиску работы в Европе¹³.

Определим количество вакансий, связанных с удаленной работой на этих сайтах. Результаты представим в таблице 2.

Таблица 3 – Данные по удаленным рабочим местам в зарубежных странах

Сайт	Количество вакансий	Доля вакансий, связанных с удаленной работой	Основные профессиональные области, где встречается удаленная работа
Monster	3 872 490	690 471 (17, 8%)	Информационные технологии, финансы, HR-менеджмент, консультирование, дизайн
Muse	1 641 460	437 012 (26,6%)	Маркетинг, финансовая аналитика, копирайтинг
Idealist	949 378	118 322 (12,5%)	Финансы, юридические услуги, информационные технологии, HR-менеджмент
Glassdoor	2 098 911	401 907 (19,1%)	Веб-дизайн, маркетинг, перевод с иностранных языков, информационные технологии
Jobandtalent	1 387 593	209 418 (15,1%)	Информационные технологии, бизнес-аналитика, управление финансами

По данным таблицы 3 можно сделать вывод о том, что доля удаленных сотрудников в зарубежных компаниях (преимущественно в Европе) составляет от 12% и выше от общего числа работников. К основным профессиональным областям, где наиболее часто предлагается удаленная

¹³ Welz C., Wolf E. Telework in the European Union. Dublin, 2019. P. 5.

работа относятся сферы информационных технологий, маркетинга, управления финансами, HR-менеджмент.¹⁴

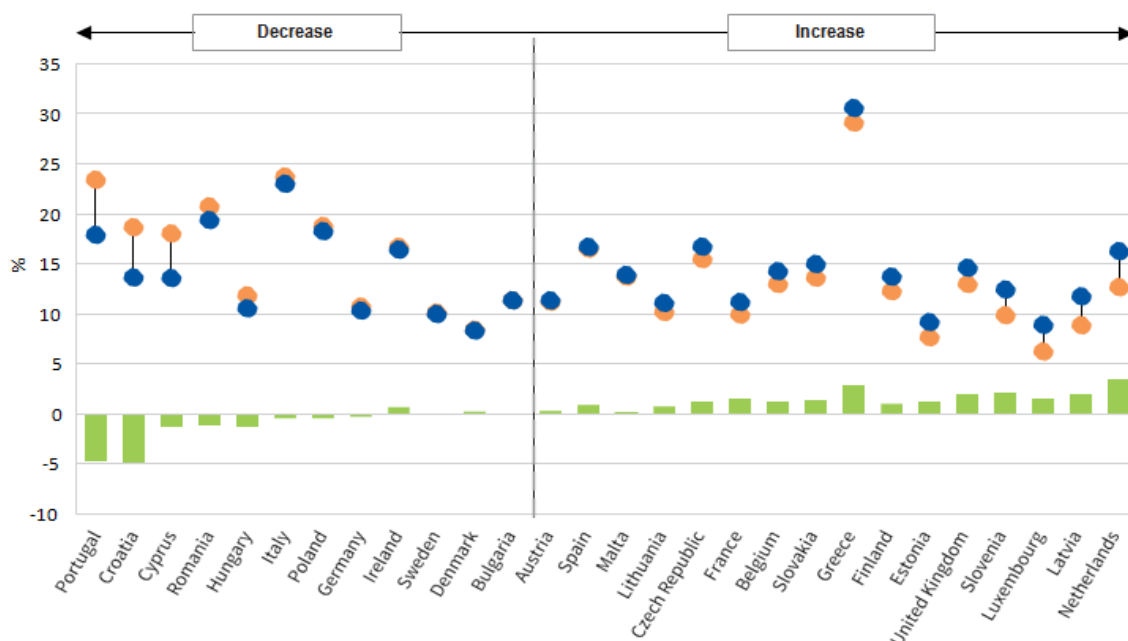


Рисунок 1 - Доля самозанятости в занятой рабочей силе, 2008 и 2015

гг.

По оценке Professional Contractors Group:

- 1.4 миллиона британцев задействованы в фрилансе; число удаленных рабочих выросло на 14% за последние 10 лет;
- 21 британцев миллиард привнесли самозанятые в экономику страну; 78% британцев считают, что фриланс как вид занятости помогает найти идеальный баланс между работой и личной жизнью;
- 72% респондентов уверено, что фриланс положительно влияет на семью.

Фриланс-платформа Elance утверждает, что:

- с 2017 года спрос на услуги удаленных рабочих у бизнеса возрос на 46%;
- самозанятые стали зарабатывать на 37% больше;

¹⁴ Eichhorst W., Tobsch V. Not so standard anymore? Employment duality in Germany // Journal for Labour Market Research. — 2018. — Vol. 48 (2). — Pp. 81–95.

- количество рабочих часов британских удаленных рабочих выросло на 6.7%;

- программисты и представители IT составляют 41% от всех удаленных рабочих в СК, дизайнеры 24%, копирайтеры и переводчики-18%.

Gen Y and Freelancing в своем отчете показывают, как изменилось отношение выпускников высших учебных заведений и их потенциальных работодателей к фрилансу¹⁵:

- Фриланс является очень привлекательной рабочей перспективой для 87% выпускников ВУЗов и для 77% выпускников технических училищ;

- 21% выпускников, получивших наивысшие оценки в ВУЗе заявляют, что уже определились с выбором и видят себя исключительно как удаленных рабочих. Также, они уверены, что фриланс - занятие наиболее выгодное для отличников;

- 29% процентов выпускников рассматривают фриланс как часть своей будущей карьеры на ближайшую пятилетку;

- 69% выпускников считают, что занятость в качестве фрилансера принесет им независимость и поможет сбалансировать личную жизнь и работу;

- 38% выпускников надеются, что фриланс поможет им поучаствовать в большем количестве интересных проектов.

Исследование Labour Force Survey¹⁶ (Исследование самостоятельного населения), проведенное государственной службой статистики, показало, что самозанятыми являются:

- 15% всех топ-менеджеров;
- 13% всех специалистов в сфере IT;
- 12% всех инженеров;
- 40% дизайнеров;

¹⁵ Uppal S. Self-Employment among Canadian Seniors: Trends and Financial Well-Being // Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement. — Palgrave Macmillan, 2015. — Pp. 160–186.

¹⁶ Labour Force Survey (LFS) Pilot Study Programme [Электронный ресурс]. — Режим доступа URL: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf

- 56% сантехников, электриков и других представителей рабочих профессий.

Согласно докладу «Работа будущего» (Future Working) в Европе¹⁷:

- количество удаленных рабочих увеличивается год от года, что делает удаленных рабочих самыми прогрессивными участниками рынка;
- уже в 2019 году самозанятыми называли себя 9 миллионов европейцев, и цифра растет на 3,4 % ежегодно;
- Согласно данным Professional Contractors Group:
- Испания и Словакия имеют по 13% самозанятых граждан, а Италия – 21%.

Проект UMKA – объединяет удаленных рабочих всего мира, помогая им найти работу, повысить свою компетенцию и предлагая уникальный инструмент взаимодействия с потенциальными работодателями. Наша децентрализованная биржа труда идет в ногу с мировыми тенденциями рынка и технологическим развитием. Рынок удаленной работы растет и будет расти, а мы со своей стороны, постараемся обеспечить им максимально комфортную среду для работы и развития.

2.2 Анализ рынка удаленной работы в Китае

В течение длительного времени индустрия удаленной работы в Китае отставала от мира. В соответствии с «Отчетом о стратегическом решении по операционному риску и инвестиционному рынку для рынка мобильных офисов Китая на 2020–2026 годы»¹⁸, выпущенным компанией «Чжиян Консалтинг», в 2005 году в Китае насчитывалось всего 1,8 млн. сотрудников, осуществляющих дистанционную работу, а к 2014 году эта цифра возросла до 3,6 млн. В 2018 году она составила уже около 4,9 млн. В 2012–2017 годах

¹⁷ OECD employment outlook 2019: The future of work [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/data-infographics.htm>

¹⁸ «Отчетом о стратегическом решении по операционному риску и инвестиционному рынку для рынка мобильных офисов Китая на 2020–2026 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.chyxx.com/research/202002/834635.html>

масштабы рынка телекоммуникационных платформ в Китае значительно возросли. В 2017 году масштаб удаленного офиса достиг 6 млрд юаней, увеличившись на 68,07% в годовом исчислении. Среднегодовой сложный темп роста рынка с 2012 по 2017 год достиг 95,52%.

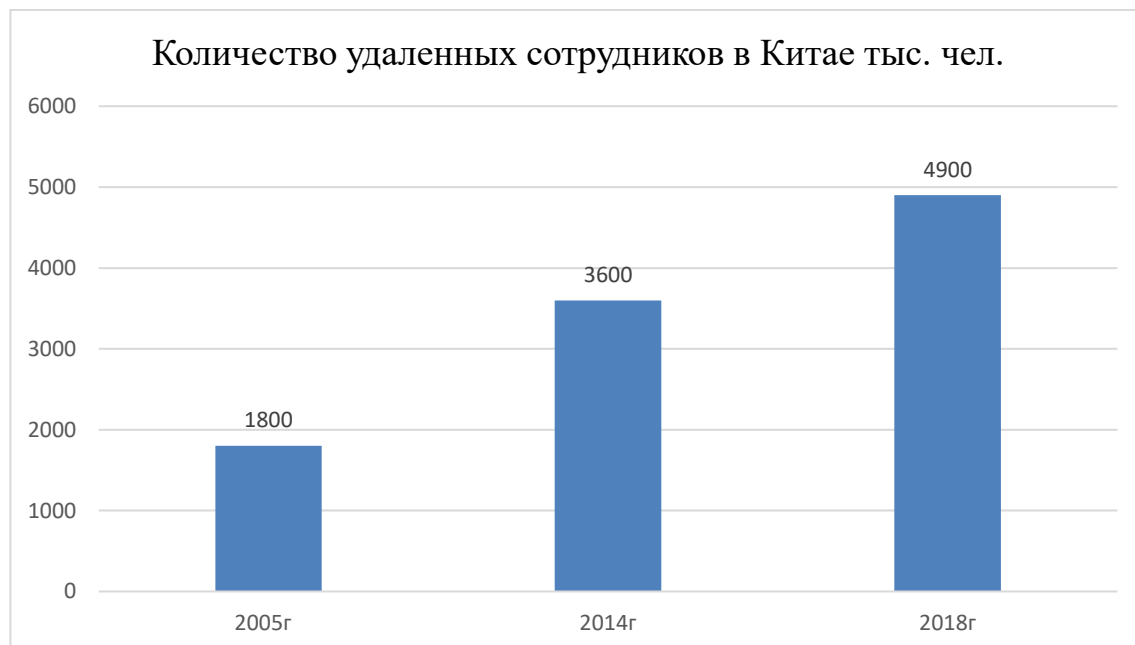


Рисунок - 2 Число удаленных сотрудников в Китае в 2015–2018 гг.

С точки зрения субъектов спроса, индустрия Интернета и информационных технологий имеет самый высокий спрос, превышающий 24%.

С улучшением и популяризацией китайского интернета и процесса информатизации, а также углубленным строительством умных городов, приложения и функции удаленного офиса в Китае будут продолжать улучшаться, и спрос предприятий на удаленный мобильный офис будет продолжать расти.



Рисунок – 3 Доля удаленной работы в различных отраслях Китая в 2018 году

Коронавирус (COVID-19) катализировал вспышку рыночного спроса, и крупные предприятия продвинули удаленный офис, В 2020 году вспышка нового коронавируса распространилась из Хубэй по всей стране, и с увеличением числа подтвержденных случаев заболевания вопрос о том, как сдерживать распространение вспышки после начала работы предприятия, стал вопросом не отдельных фирм, а всего общества. Дистанционная работа стала важным средством борьбы с эпидемией и снижением риска заражения, что было признано экспертами и общественностью. Большинство компаний начали продвигать дистанционную работу, и в будущем привычки населения к удаленной работе по всей стране могут еще больше улучшиться.

Так было в США. Фактически «домашний офис» был популярен в Силиконовой долине еще в 1980-х годах. К 2017 году более 80% компаний США внедрили систему дистанционной работы, и уже 30 миллионов человек работают удаленно дома, что составляет 16-19% от трудоспособного

населения США. В мире уже 24% компаний¹⁹, особенно технологических, используют дистанционную работу. В последние годы, с улучшением цифровизации предприятий, масштаб рынка интеллектуальных мобильных офисов в Китае продолжает расширяться.

Согласно отчету исследования по удаленному офису, опубликованному глобальной удаленной компанией Zapier, желание людей иметь удаленный офис довольно высоко. Телеработа - это преимущество, которое 57% работников умственного труда больше всего хотят получить от компании. Эта доля даже превышает бесплатный обед (42%) и неограниченный отпуск (39%). При таком высоком спросе рыночный спрос на удаленные офисные помещения очень велик.

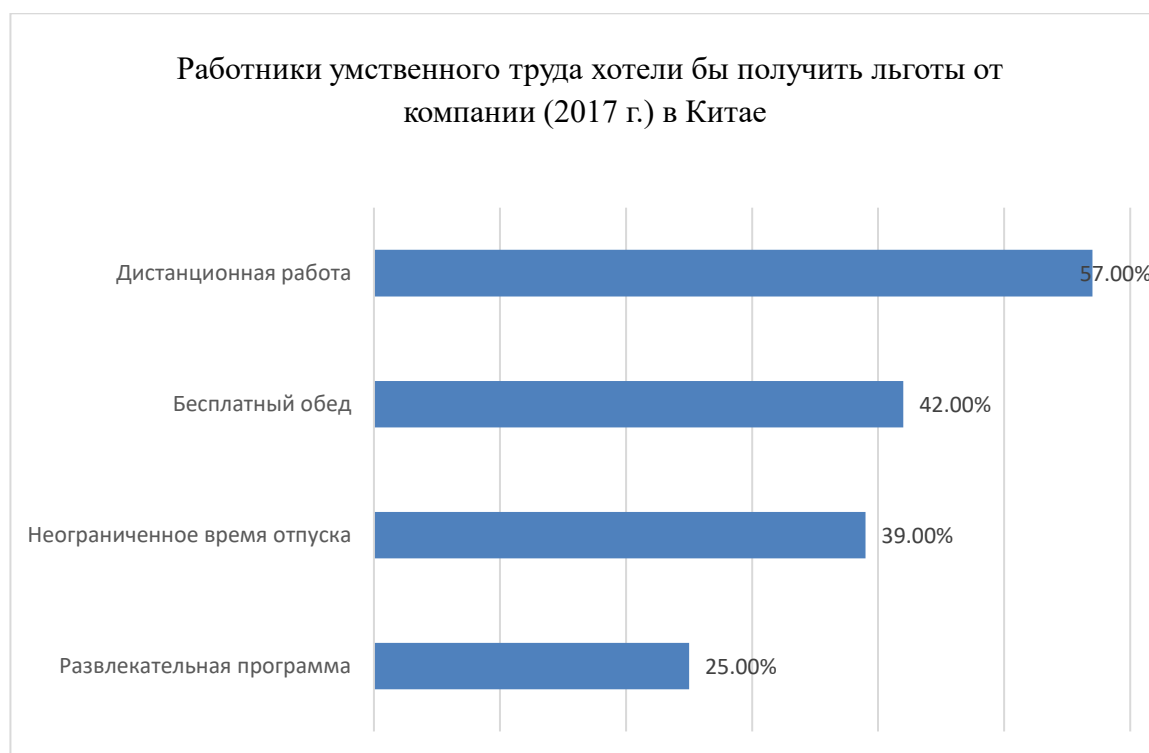


Рисунок - 4 Работники умственного труда хотели бы получить льготы от компании (%)

¹⁹ «Отчетом о стратегическом решении по операционному риску и инвестиционному рынку для рынка мобильных офисов Китая на 2020–2026 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.chyxx.com/research/202002/834635.html>

В опросе пользователей результаты показывают, что 63,4% опрошенных считают, что преимущество дистанционной работы заключается в гибкости рабочего места, а 57,4% опрошенных считают, что дистанционная работа экономит время и расходы на поездку.

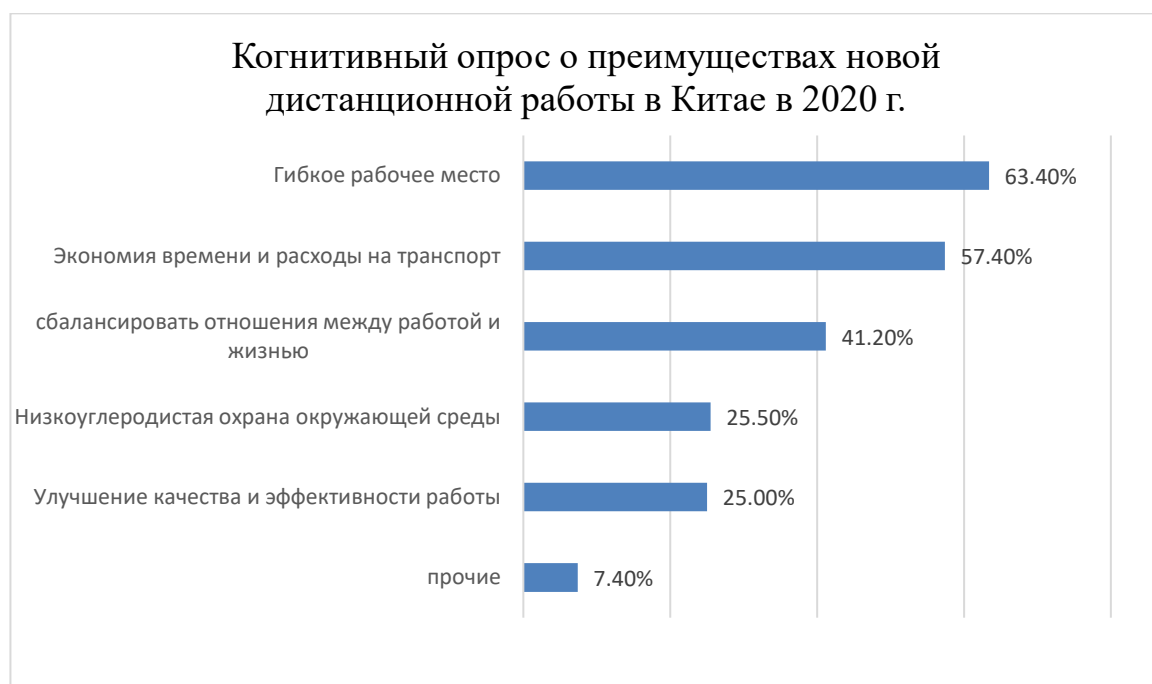


Рисунок - 5 Когнитивный опрос о преимуществах новой дистанционной работы в Китае в 2020 году

На самом деле, многие компании уже применяли эту модель удаленной работы, особенно удаленные или командировочные офисы, которые уже давно используются. После пандемии вероятность использования такого способа дистанционной работы только возрастает. На наш взгляд, это обусловлено рядом причин:

- многие компании и многие сотрудники в прошлом очень мало знали о программном обеспечении для удаленной работы, а вспышка коронавируса привела к тому, что все больше людей начали понимать и узнавать о дистанционной работе. Baidu, Alibaba, Tencent и другие интернет-компании продлили официальные часы работы, эпидемия удаленной работы будет продолжаться в течение некоторого времени, это время, когда программное

обеспечение для удаленной работы культивирует привычки пользователей. Как только культивируются привычки пользователей, все медленно привыкают к этим офисным программам, привычки часто трудно изменить.

- внезапное увеличение числа пользователей, некоторые сбои серверов и проблемы с удаленной работой вполне понятны. Но не следует игнорировать тот факт, что эти удаленные офисные программы действительно могут повысить эффективность работы в определенной степени, даже когда они необходимы для повседневной работы, и это может сделать больше компаний мобильными офисами в любое время и в любом месте.

- с появлением все большего количества фрилансеров, удаленная работа, безусловно, станет идеальным выбором для этих людей, с помощью мобильного офисного программного обеспечения, которое не только экономит офисную аренду, недвижимость и другие расходы, но и обеспечивает эффективную связь и надзор за работой.

- во время эпидемии, которая сопровождалась ростом онлайн-офиса, также было онлайн-образование, в то время как индустрия онлайн-образования уже давно подтвердила, что в перспективе тенденция сочетания онлайн-образования с офлайн-образованием. Будущие тенденции офиса такие же, как онлайн-офис и офлайн-офис, будут постепенно двигаться к синергии, это тенденция развития времени обязательно.

Таким образом, как в настоящее время, так и после эпидемии, удаленная работа не является псевдо-спросом, а выступает реальной, реальной потребностью и будет лучше сочетаться с офлайн-офисом.

С точки зрения рыночного спроса, отраслевая цепочка в разных регионах, а также тенденция глобального разделения труда постоянно усиливается, так что потребность в координации работы в разных регионах растет; с другой стороны, с углубленным развитием рыночной экономики предприятия и организации начинают управлять «прибылью», больше полагаться на эффективные операции и оптимизированное управление для создания конкурентного ядра, от «маркетинга, чтобы выиграть» до

«управления, чтобы выиграть», тем самым увеличивая потребность. В целом, рынок телеработы имеет большие перспективы.

2.3. Российский рынок самозанятости и удаленной работы в эпоху технологических изменений

Вопросы неформальной занятости как на мировом, так и российском рынке труда стали предметом исследований сравнительно недавно – в последних десятилетиях XX века, и, несмотря на это, многие проблемы остаются неразрешенными.

Так как определение рынка занятости в эпоху технологических изменений и цифровизации экономики обозначено не четко, часто его подменяют такими понятиями, как удаленная работа и самозанятость. Таким образом, мы не можем с точностью сказать, что подразумевают под рынком занятости в эпоху цифровизации экономики исследователи, а значит и полученная ими статистика будет сильно различаться.

Говоря о социологических исследованиях фриланса, стоит начать с работы «Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009 - 2019 гг», так как она является одной из самых масштабных и значимых для российского рынка занятости в эпоху технологии изменений и цифровизации экономики. Не смотря на то, что ее данные уже устарели, в ней хорошо прослеживается динамика развития фриланса в России²⁰.

Появляется новая категория работников – самозанятые профессионалы (самозанятые), работающие в удаленном режиме (через Интернет), являющиеся участниками русскоязычного рынка удаленной работы. Основной эмпирической базой исследования выступила перепись удаленных

²⁰ Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ /В.С. Харченко. – 2014 // Социс (Социологические исследования): науч. и общественно-полит. журнал. – Учредитель: РАН. – 2019. – N4. – С. 54-63.

рабочих – мониторинговый онлайн-опрос, на крупнейшей онлайн бирже удаленной работы FL.ru (Free-lance.ru)²¹.

Кроме этого, согласно исследованиям J'son & Partners Consulting, в 2014 году количество россиян, решивших уйти с традиционной занятости на фриланс, составляло около 2,5 - 2,6 млн. человек. К 2017 году количество удаленных рабочих по разным оценкам составляет около 4 - 5 млн человек. Также сайт trud.com в 2017 году провел исследование российского рынка фриланса. Доля удаленных рабочих на российском рынке труда составляет не более 2%. Большинство из них составляют люди с высшим образованием (60%), без образования – 30%. Самые востребованные профессии: дизайнер (38%), переводчик (34%), копирайтер (34%), разработчик (29%), программист (20%).

Средний возраст фрилансера – 33 года. Среднее время прибывания в этом статусе 3 – 4 года.

По данным Аналитического центра НАФИ, с 2016-2017 год доля россиян, которые относят себя к категории самозанятых (не имеют постоянной работы и сами ищут для себя заказчиков) выросла с 10% до 18%. Причем для каждого десятого опрошенного (11%) такая деятельность является единственным заработком, и только для 7% - дополнительным. Не относят себя к этой категории 82% россиян.

Наибольшая доля самозанятых среди жителей Москвы и Санкт-Петербурга (25% против 13% в других городах-миллионниках), причем для 20% столичных жителей это единственный источник дохода. Также более склонны заниматься подобной деятельностью молодые люди 25-34 лет (23% против 15% среди 45-54-летних). Примечательно, что среди мужчин и женщин доля самозанятых практически не отличается²².

²¹ Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей // Экономическая социология, 2018. – Т.10. – №5. – С.11-32.

²² Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность, 2018. – № 1. – С. 23-39.

По данным Федеральной налоговой службы РФ количество уведомивших налоговые органы самозанятых граждан, осуществляющих деятельность по оказанию услуг физическим лицам на 1 августа 2018 г., составляет 1839 чел. При этом год назад аналогичный показатель насчитывал всего 295 чел. Однако, указанные цифры далеки от реальности. Например, по мнению Минтруда РФ, самозанятых около 12 млн. чел., а по оценке независимых экспертов, от 15 до 25 млн. чел. В РАНХиГС²³ отмечают, что для 11,7% экономически активного населения (8,7 млн. чел.) неофициальные заработки – единственная форма дохода, а 30 млн. чел. (40,3% работающего населения) совмещают их с легальной занятостью.

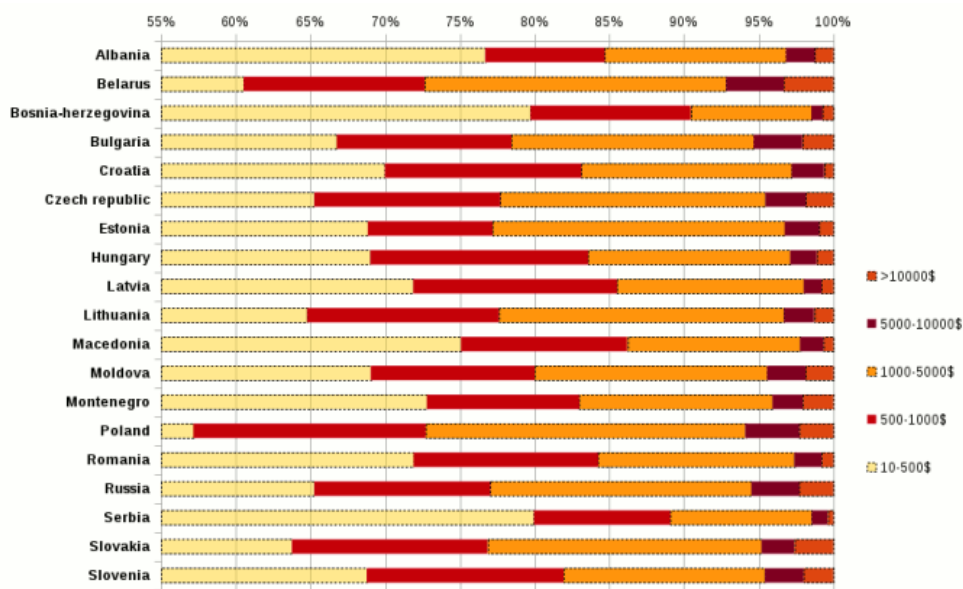


Рисунок 6 – Распределение по суммам заказов

Информационная экономика ставит перед фирмами проблему получения доступа к профессиональным навыкам, которые отсутствуют внутри организации. Для удаленных рабочих характерен высокий уровень человеческого капитала, а значит и сравнительно высокая оплата труда. Сегодня все более широкие слои работников осваивают информационно-коммуникационные технологии и вовлекаются в удаленную работу, что объективно затрудняет выделение границ этого явления. В настоящее время

²³ Почему государству лучше не заниматься легализацией самозанятых и неофициально трудоустроенных лиц. [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.sonar2050.org/publications/nalogi-ne-dlya-teh/>

не существует более или менее единых критериев определения телеработников. На наш взгляд, для отнесения работника к этой группе занятых необходимо, чтобы телеработа была для него основным видом деятельности и источником получения дохода. Так, среди наемных работников в странах Европейского Союза только 7% трудятся в удаленном режиме более четверти рабочего времени и лишь 1,7% постоянно²⁴. Сферы трудовой деятельности самозанятых в информационной экономике представлены в таблице.

Таблица 4 - Виды профессиональной деятельности электронных удаленных рабочих в % (по данным бирж удаленной работы) ²⁵

Вид деятельности	Биржа удаленной работы		
	Elance.com	Guru.com	Free-lance.ru
IT-сфера	44,1	45,1	34,5
Дизайн/мульт	19,6	22,5	39,3
Тексты/перевод	24,2	16,4	16,4
Деловые	10,3	8,7	6,6
Инжиниринг	2,1	7,3	3,2
Всего	100	100	100

Одним из наиболее распространенных видов трудовых отношений в информационной экономике является современное надомничество, т.е. выполнение работы у себя дома вместо ежедневных походов в офис. Кроме этого, подобное дистанцирование может иметь множество других видов и форм. Например, работа во время отпуска (в поезде, в самолете, в санатории, на пляже), работа на зарубежного работодателя без выезда за границу (оффшорное программирование) и другие²⁶.

Почти половина всех заказов посвящены веб-разработке и созданию приложений. Российский бизнес продолжает усиливать позиции в он-лайне,

²⁴ Лапшин В. Ю. Рынок труда: теория и российская практика / В. Ю. Лапшин // Вестник Томбовского государственного университета. 2018. № 2. С. 70-75.

²⁵ Красильников О.Ю. Изменение трудовых отношений в условиях становления информационной экономики // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Экономика. Управление. Право. 2019. Т. 9. Вып. 1. С. 3–6

²⁶ Курышева О. В. Психологическая характеристика молодежи как возрастной группы / О. В. Курышева // Вести Волгоградского государственного университета. 2017. № 1. С. 67-74.

поэтому на повышение конкурентоспособности предприниматели выделяют дополнительные средства. У программистов сосредоточено 56% от всех бюджетов на фрилансе.



Рисунок 7 – Бюджеты по категориям на фрилансе в России в 2017г.

На втором месте по количеству опубликованных проектов от клиентов находятся дизайнеры. Помимо дизайна сайтов от удаленных рабочих ждут разработку полиграфического дизайна и отрисовку баннеров. Гонорары в этой категории из расчета за проект более скромные, чем у программистов, в 4-5 раз. Только 10% от совокупного бюджета всех категорий приходится на дизайнеров. Копирайтеры по количеству запросов находятся на третьем месте. Им заказывают написание продающих текстов, рекламных статей и редактуру материалов.



Рисунок 8 – Количество проектов по категориям на фрилансе в России в 2017г

У самих удаленных рабочих наиболее популярной профессией уже несколько лет является дизайн. В этой категории представлено больше всего исполнителей, готовых выполнить работу. Самые конкурентные позиции – это создание логотипов и макетов визиток, а также обработка фото. Количество программистов за 2019 г. увеличилось на 6%. Чаще всего исполнители создают приложения на языках PHP и Javascript. Копирайтеров в прошлом году убавилось на 9%. Среди популярных услуг – написание рефератов, курсовых и дипломов. Немало среди удаленных рабочих и творческих личностей – несколько тысяч россиян пишут стихи и песни.



Рисунок 9 – Навыки удаленных рабочих по категориям

Совокупный бюджет, который в 2019 году потратили заказчики фриланс-услуг в России, составляет более 4 млрд рублей. Традиционно рост рабочей активности наблюдался во второй половине года, а наиболее пиковым месяцем стал октябрь: общий бюджет опубликованных проектов на российских сервисах перевалил за 460 млн рублей. В среднем стоимость одного проекта составляет около 7,5 тысяч рублей, хотя еще год назад эта цифра была на 17% меньше²⁷.

В итоге занятость в условиях технологических изменений информационной экономики ведет к существенному сокращению транзакционных издержек (на аренду офисных помещений, подбор кадров, транспортные расходы). Она способствует внедрению гибкой организации труда и гибкого штата, увеличению производительности труда, новой

²⁷ Оборот рынка фриланса в России составил 4 млрд. Рублей [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.itweek.ru/business/news-company/detail.php?ID=211284>

мотивации, улучшенному обслуживанию заказчиков (круглосуточно, без оплаты сверхурочных)²⁸.

Современные исследования отмечают новый социальный раскол информационной эпохи, порожденный различиями в способностях продуцировать новое знание, так называемое информационное неравенство. В результате одни люди извлекают выгоды из своего положения на рынке труда, другие попадают в зависимость и довольствуются функцией рутинного обслуживания информационных потоков. Однако сравнительно низкие доходы являются оправданной платой за коммерческие риски, которые в системе наемного труда берут на себя фирмы и государство. Если для свободных удаленных рабочих возросшие риски компенсируются реальной автономией и высокими доходами, то зависимые надомники, поступившись ими, мало что получают взамен.

²⁸ Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. – М., 2016. – С. 71-88.

3 Стратегии и рекомендации по корректировке и совершенствованию функционирования рынка труда

3.1 Стратегия развития рынка труда (на примере Китая)

Активный рост IT-технологий, интернет-торговли полностью изменяют структуру сложившейся занятости в экономике. Например, в логистике более востребованным становится «посылочный» и «курьерский» бизнес. Лидерами отрасли в Китае становятся только те компании, которые учатся работать в активном режиме онлайн, открыто, намерены улучшать информационные платформы и собирать данные с целью предоставления «умных» услуг.

Рыночная конкуренция стала еще более жесткой, и предприятия не могут опираться на традиционное механическое оборудование, а должны принять цифровизацию, чтобы трансформироваться. Цифровизация - это не просто большие данные, а органическое сочетание технологий, таких как Интернет вещей, большие данные и искусственный интеллект. В настоящее время наблюдается цифровое проникновение во все звенья рынка занятости, приводящие к преобразованию индустрии 4.0.

Цифровые технологии, основанные на мобильных технологиях, больших данных и датчиках, архитектуре облачных сервисов, будут играть важную роль в требованиях к квалификации работников, маркетинге и продажах, отслеживании бизнеса, логистики, бухгалтерском учете, оплате счетов, а также поддержке и подключении к цепочке корпоративных услуг, оцифровка станет важным средством принятия бизнес-решений.

Ведущие китайские компании внедряют новую технологическую компоновку посредством собственных исследований и разработок, а также в сотрудничестве со сторонними организациями усиливают ориентацию на цифровое развитие, полагаясь на принятие бизнес-модели и более глубокую технологическую мощь, большие перспективы развития.

Обозначенные выше новые структурные изменения на рынке труда, делают актуальным его регулирование и саморегулирование, чтобы решить проблему безработицы и неравенства. Для этого необходимо принять стратегию развития рынка труда, которая должна быть более адаптирована к цифровой экономике и в полной мере использовать ее эффективность в содействии занятости. Элементы стратегии развития рынка труда:

а) Создание платформы занятости интернет-услуг.

Интернет может значительно снизить стоимость доставки информационных технологий. Чтобы обеспечить соответствие спроса и предложения рабочей силы, необходимо создать сетевую платформу службы занятости, платформу обмена информацией о спросе и предложении на рабочую силу, чтобы соискатели могли эффективно получать информацию о спросе на рынке труда через сеть, тем самым снижая затраты на информационную коммуникацию между спросом и предложением рабочей силы. Платформа занятости может включать в себя три основные базы данных: «сеть рабочих мест», «сеть технического обучения» и «биржа рабочих мест», что, в свою очередь, формирует триединую модель интегрированной платформы занятости «сопоставление рабочих мест, карьерное руководство и обучение навыкам».

б) Реализация программ профессиональной подготовки для повышения квалификации.

С быстрым развитием цифровой экономики в интернете традиционных рабочих мест становятся все меньше и меньше. Новые рабочие места и новые модели работы должны обладать большим количеством знаний и навыков, поэтому рынку труда необходимо большое количество талантливых специалистов с высоким уровнем знаний. Нехватка высококвалифицированных талантов стала узким местом, которое препятствует развитию цифровой экономики и рынка труда. Это требует развития профессионального образования, которое фокусируется на повышении квалификации с помощью программ профессионального

обучения, направленных на повышение квалификации, улучшение навыков и качеств работников посредством обучения, повышение трудоспособности и конкурентоспособности работников, а также улучшение их работы. Ускорение подготовки высококвалифицированных и квалифицированных кадров в Китае и обеспечивает стабильную и плавную трансформацию сетевой цифровой экономики. Оптимизация программ подготовки кадров в высших учебных заведениях.

Для воздействия цифровой экономики на рынок труда в соответствии с текущей экономической и социальной ситуацией необходимо установить миссию и цели организации, улучшить и оптимизировать программу подготовки кадров и систему учебных программ высших учебных заведений, разработать программу приема персонала и программу обучения персонала в соответствии с национальными условиями и школьной ситуацией, установить реалистичные цели обучения персонала, установить разумную систему обучения персонала, улучшить качество преподавателей, обучение, подготовку высококвалифицированных студентов, повышение конкурентных преимуществ выпускников на рынке кадров, адаптацию цифровой экономики к влиянию на рынок труда.

в) Стратегия развития талантов, привлечение и сохранение цифрового таланта.

Цифровая экономика ускоряет глобальное экономическое развитие и ускоряет поток талантов по всему миру. В Китае следует разработать преференциальную политику по внедрению талантов, оптимизировать механизм внедрения талантов, улучшить среду внедрения талантов, увеличить усилия по внедрению талантов, значительно привлечь и внедрить иностранные выдающиеся высококвалифицированные сложные квалифицированные таланты, чтобы компенсировать нехватку высококвалифицированных кадров в области высоких технологий.

В то же время для того, чтобы способствовать экономическому, социальному и экологическому устойчивому развитию и удовлетворять

потребности рынка труда, необходимо увеличить усилия по подготовке кадров, совершенствования карьерного планирования роста талантов, способствовать более быстрому росту талантов, тем самым уменьшая влияние цифровой экономики на рынок труда. Сетевая цифровая экономика стала одной из важных характеристик мирового экономического развития, которая способствует прогрессу электронной коммерции и повышению производительности, но также оказывает определенное влияние на мировой рынок труда, привела к созданию более гибкой и быстрой модели занятости. Виртуальное пространство, соответствующее рынку труда, быстро расширяется, что привело к потоку рабочей силы между отраслями. Поэтому чтобы развивать современные и разносторонние таланты, стране необходимо своевременно сформулировать руководящие принципы политики, ускорить реформу образования и заполнить основные технические недостатки, чтобы обеспечить устойчивое развитие в современном мире.

Китайское правительство уделяет большое внимание на подготовку современных талантов, в «Реализация инновационных стратегий развития (2016-2020)»²⁹, пункте 9 «Реализация приоритетных стратегий развития талантов», даны рекомендации по подготовке современных кадров для решения проблемы нехватки кадров в эпоху цифровой экономики. В нем упоминается, что взять таланты в качестве первого ресурса для поддержки развития, ускорить продвижение системы развития талантов и политических инноваций, создать международное конкурентное преимущество системы талантов, улучшить качество талантов, оптимизировать структуру талантов и ускорить строительство талантливой страны. Подготовка современных кадров для решения проблемы нехватки кадров в эпоху цифровой экономики.

- Создание масштабной команды талантов

Содействовать стратегической корректировке структуры талантов, выделять ориентацию «высокоточный и дефицитный», реализовывать

²⁹ План 13-й пятилетки Национального экономического и социального развития Китайской Народной Республики с 2016 по 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL:http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/17/content_5054992.htm

крупные проекты талантов и сосредоточиться на поиске, развитии и сборе стратегических ученых, ведущих талантов в области науки и техники, талантов в области социальных наук, талантов предпринимателей и высококвалифицированных талантов. Развивайте группу партийных и государственных талантов, которые говорят о политике, понимают профессионализм, хорошо управляют и имеют международную перспективу. Умеет открывать, фокусироваться на поддержке и отпуске молодых талантов. Реформировать инновационную модель обучения талантов в колледжах и университетах, а также направлять и развивать органическую связь цепи обучения талантов с производственной цепочкой и цепочкой инноваций.

а) Способствовать оптимальному распределению талантов

Создание и совершенствование механизма потока талантов, улучшение горизонтальной и вертикальной мобильности общества, а также содействие упорядоченному и свободному потоку талантов между единицами разной природы и разных регионов. Усовершенствовать политику стимулирования, такую как заработная плата, медицинское лечение, оценка должностей и безопасность по старости, чтобы поощрять таланты перемещаться на низовую линию фронта, в центральные и западные регионы, а также в трудные и отдаленные районы.

б) Создание благоприятных условий для развития талантов

Совершенствование механизмов стимулирования оценки талантов и системы гарантий обслуживания для создания социальной среды, в которой талантливые и молодые таланты могут выделяться среди всех. Играть роль руководства правительства, поощрять развитие талантов и внедрение талантов. Совершенствование критериев оценки персонала, ориентированного на производительность и вклад. Обеспечение участия талантов в распределении выгод с инновационными элементами знаний, навыков, управления и т. д., укрепление материального и духовного стимулирования талантов, поощрение талантов к самоотверженности. Создайте

профессиональную социальную атмосферу и энергично продвигайте дух ремесленника нового периода. Внедрить более активную, открытую и эффективную политику привлечения кадров, усовершенствовать систему постоянного проживания иностранцев и облегчить условия получения ПМЖ квалифицированными кадрами. Развитие и рекомендация выдающихся талантов для работы в международных организациях, совершенствования политики поддержки и сглаживания каналов для возвращения в Китай.

Проблема занятости всегда была главной проблемой, которую должна решить каждая страна. Таким образом, от опыта Китая для обучения, внедрения новых направлений политики, мы можем получить некоторый опыт.

Китай предложил «Национальную среднесрочную и долгосрочную программу развития талантов (2010-2020 годы)»³⁰. Среди ключевых проектов, связанных с технологическими талантами: инновационная программа развития талантов, программа развития талантов молодежи, программа внедрения талантов высокого уровня за рубежом, проект обновления знаний профессиональных и технических талантов, программа поддержки талантов в современном сельском хозяйстве, программа поддержки талантов в отдаленных и бедных районах, приграничные национальные регионы и программа поддержки талантов в старом революционном районе. Главный проект таланта фокусирует на координации отечественных и чужих высококачественных ресурсов таланта, выделяя лидирующее лидирующее положение, всесторонне продвигая китайскую команду талантов.

«Крупный Талантный Проект» дает четкие инструкции для развития современных талантов, обучения всесторонних талантов и внедрения иностранных талантов.

- Программа развития инновационных талантов

Создание группы ученых студий в области исследования преимуществ, фокус на поддержку и подготовку группы молодых и молодых талантов в

³⁰ «Отчет о развитии талантов в области науки и техники Китая (2014 г.)», Министерство науки и технологий, Издательство научно-технической литературы, первое издание 2015 г.

области научных и технологических инноваций; создание группы ключевых инновационных команд; фокус на поддержку группы научно-технических инноваций и предпринимательских талантов, создание группы инновационных демонстрационных баз.

- Программа развития молодых талантов.

В ключевых предметных областях для подготовки поддержки группы молодых талантов; в высокоуровневых исследовательских университетах и научно-исследовательских институтах преимуществ основных дисциплин для создания группы национальных молодых талантов культуры, выбрать группу студентов колледжа для подготовки; каждый год из последней средней школы, выпускник университета для отбора талантливых талантов в зарубежные первоклассные университеты для углубленного обучения, ориентированного отслеживания обучения.

- Проект повышения качества персонала управления бизнесом.

Развивать группу предпринимателей с мировоззрением, стратегическим мышлением, инновационным духом; развивать 10 000 опытных

Стратегическое планирование, капитальные операции, управление качеством, управление человеческими ресурсами, бухгалтерское право и другие профессиональные знания в области корпоративного управления.

- Проект «план на тысячу человек», проект «план на миллион человек».

Внедрение стратегических ученых и научно-технических лидеров, которые могут участвовать в оригинальных инновациях, прорыве ключевых технологий, развитии высокотехнологичных отраслей промышленности и продвижении новых дисциплин. Введение около 10 000 зарубежных талантов высокого уровня, чтобы вернуться домой и начать бизнес, выбор поддержки около 10 000 столь остро нуждающихся отечественных талантов высокого уровня.

- Проект обновления знаний профессионального и технического персонала.

Ежегодно обучаются миллионы высокоуровневых, остро нуждающихся и магистральных профессиональных и технических специалистов. Опираясь на существующие учебные заведения высших учебных заведений, научно-исследовательских институтов и крупных предприятий, мы создаем базу непрерывного образования на государственном уровне.

- Национальный план омоложения высококвалифицированных кадров.

В стране создана группа Мастер-студий, 1200 высококвалифицированных кадров, подготовлено 10 миллионов высококвалифицированных кадров.

Китай уделяет большое внимание вопросам занятости людей в эпоху цифровой экономики, поэтому там сформулировано ряд стратегий, из которых можно сделать следующий вывод: в эпоху информатизации, чтобы решить проблему занятости, необходимо активно развивать цифровое новое социальное строительство, основной целью которого является подготовка всесторонних современных талантов, улучшение системы образования, внедрение талантов.

3.2 Стратегия развития электронной коммерции в Китае и создание новых рабочих мест (на примере ОАО «Alibaba Group»)

«Alibaba Group» – китайская публичная компания, работающая в сфере интернет-коммерции, владелец веб-порталов - Taobao.com, Tmall, Alibaba.com и ряда других. Основными видами деятельности являются торговые операции между компаниями по схеме B2B и розничная онлайн-торговля; также владеет одной из крупнейших в мире инфраструктур для облачных вычислений и активы в сфере СМИ и индустрии развлечений.

В 2003 году Alibaba стала лидером по запуску интернет-магазина Taobao. После более чем десяти лет разработки «Alibaba Group» постепенно сформировала платформу B2C, которая привлекает большую

пользовательскую базу и многих поставщиков брендов - китайскую розничную платформу, состоящую из Tmall, Taobao и Jubao. По состоянию на декабрь 2018 года ежемесячные активные пользователи Taobao Mobile достигли 699 миллионов, а ежегодные активные потребители достигли 636 миллионов, что делает его новым двигателем, стимулирующим рост потребления.

Традиционная платформа электронной коммерции, представленная Taobao, не только изменила потребительские привычки и модели потребления в последнее десятилетие, но и создала большое количество гибких возможностей для трудоустройства, что породило ряд новых рабочих мест, а именно: занятость сыграла важную роль.

Общие возможности трудоустройства розничной платформы Alibaba можно разделить на две части: одна - это возможности трудоустройства на основе транзакций, а другая - возможности трудоустройства, созданные промежуточными звеньями.

«Отчет о развитии электронной коммерции в Китае (2017 г.)», выпущенный Отделом электронной коммерции и информатизации Министерства торговли, показывает, что в электронной коммерции Китая занято 42,5 млн. Человек, что на 13% больше, чем в прошлом году³¹. Согласно статистике китайского университета Жэньминь, в 2017 году розничная сеть Alibaba создала 36,81 млн рабочих мест. Это означает, что почти 87% сотрудников электронной коммерции в Китае работают в Alibaba Ecology.

³¹ В Китае количество рабочих мест в электронной коммерции превышает 40 миллионов: 87% из Alibaba Eco [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <http://industry.people.com.cn/n1/2018/0531/c413883-30026056.html>



Рисунок 10 – «Alibaba Group» в Китае - создание количества рабочих мест (млн. чел) (2015-2019 г.)

В связи с быстрым расширением индустрии электронной коммерции в Китае, разрыв в талантах огромен. Согласно «Отчету о состоянии талантов в сфере электронной коммерции в Китае за 2015 год»³², 75% компаний, занимающихся электронной торговлей, имеют дефицит талантов. Отчет показывает, что среди опрошенных компаний таланты относительно стабильны и могут соответствовать эксплуатационным требованиям предприятий, составляющим 25%.

Они нормализуют набор персонала, 36% компаний испытывают потребность в подборе персонала каждый месяц; 32% компаний занимаются расширением масштабов бизнеса, высоким спросом на таланты и давлением работы по подбору персонала; предприятия с высокой текучестью предприятий, нестабильностью персонала и трудоустройством 7%.

³² Китайский исследовательский центр электронной коммерции [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: http://www.100ec.cn/zt/upload_data/B2B/rc.



Рисунок 11 - Статус рекрутингового предприятия электронной коммерции в Китае 2015 г.

Как продукт эпохи цифровой экономики, электронная коммерция имеет новые модели и концепции. С одной стороны, это оказывает огромное влияние на традиционную реальную экономику, но электронная коммерция также привела к появлению большого количества отраслей и новых профессий, таких как электронная коммерция. Бизнес логистика, онлайн бизнес. Но сейчас в компаниях электронной коммерции есть пробелы в талантах. Давление набора персонала, давление текучести кадров, давление корпоративной культуры и отношения между сотрудниками являются тремя основными проблемами, которые беспокоят человеческие ресурсы компаний электронной коммерции. И таланты в области электронной коммерции, технические таланты, таланты продвижения продаж, таланты управления цепочками поставок также стали дефицитными талантами на рынке.

3.3. Практические рекомендации по развитию рынка занятости в эпоху цифровизации экономики

В современной цифровой экономике, Проблема занятости не является проблемой, которую могут решить отдельные лица или предприятия, нужно больше сотрудничества между страной, предприятиями и частными лицами, поэтому, чтобы решить проблему занятости, были высказаны различные предложения от страны, предприятий и частных лиц.

В эпоху цифровых технологий машинный интеллект значительно расширил возможности замены людей. Таким образом, он выдвинул более высокие требования к талантам талантов (особенно цифровых навыков) и межличностного общения, творчества, гибкости и быстрого обучения. Мировой резерв навыков также будет иметь преимущество. Во-вторых, цифровой век требует от талантов открытости в поиске общих позиций при сохранении различий и более активном участии в межгрупповой, межорганизационной и даже межплатформенной совместной работе по виртуализации. В-третьих, с одной стороны, диверсифицированные методы трудоустройства предоставляют более индивидуальный выбор, но также требуют от сотрудников совершенствования самоуправления и контроля над духом контракта, самостоятельной и мотивированной субъективной инициативой, самостоятельностью и веселой жизнью, одновременно достигая личной ценности.

Активный спрос на новые цифровые таланты, диверсифицированные методы трудоустройства и культуру труда создают проблемы для управления талантами предприятия. Во-первых, компаниям необходимо изучить разрыв в цифровых талантах, расширить возможности существующих талантов и помочь им быстро адаптироваться к задачам цифрового преобразования (особенно для руководителей и специалистов по цифровому резервному копированию). Например, предлагая иммерсионные учебные проекты, которые вдохновляют на изменение мышления, и создайте канал быстрого продвижения для молодых талантов. Во-вторых, компаниям необходимо изменить отношения с талантами, обновить ценностную коннотацию

работодателей в эпоху цифровых технологий и повысить их привлекательность для талантов внутри и снаружи. Например, создать «субэкологию», подходящую для цифровых талантов. В-третьих, компаниям необходимо активно интегрировать разнообразные каналы привлечения талантов в эпоху цифровых технологий и повысить эффективность использования человеческого капитала. Например, создать внутренние и внешние открытые платформы для трудоустройства и предпринимательства, чтобы активно задействовать гибкие возможности трудоустройства в экосистеме.

В свете новых тенденций занятости в цифровой экономике правительству рекомендуется разработать меры по оптимизации в следующих областях. Во-первых, реформируйте существующую систему университетского и профессионального образования из источника и улучшите профессиональные навыки колледжей и университетов, такие как цифровое применение талантов и навыков. Например, университетам и предприятиям рекомендуется сотрудничать в проведении обучения по цифровым технологиям, оптимизировать долю курсов по цифровым технологиям в общих курсах и оказывать ключевую поддержку в развитии новейших технологических талантов. Во-вторых, в ответ на всплеск инноваций и предпринимательство в эпоху цифровых технологий правительственным департаментам необходимо создать более полную систему поддержки, особенно с точки зрения финансирования и барьеров для входа. Например, предоставление стартовых кредитов под низкие проценты, предоставление налоговых льгот для инкубационных центров социального предпринимательства и малых и микропредприятий, а также постепенное создание налоговой системы, совместимой с развитием цифровой экономики. В-третьих, ввиду мошенничества и недобросовестности нынешней занятости на платформе необходимо создать цифровую систему социального управления и цифровую систему кредитования, чтобы создать простую, прозрачную, безопасную и заслуживающую доверия экологию платформы для

сотрудников и целей обслуживания. В-четвертых, для обеспечения все большей и большей гибкости в сфере онлайн-трудоустройства нам необходимо учитывать соответствующую конструкцию системы и инновационные услуги в системе социального обеспечения и уплате налогов, чтобы эта группа людей могла пользоваться соответствующими социальными льготами, создавая при этом ценность для общества и защиту.

Несмотря на то, что «Alibaba Group» создает большое количество рабочих мест для общества, он также сталкивается с недостатком талантов, особенно талантов в области кибербезопасности. Основатели Alibaba начинали с корней и создали университеты, чтобы обеспечить поставку компанией талантов в области кибербезопасности, но цикл обучения слишком долгий, проблема недостаточной подготовки кадров все еще существует. В связи с этим можно сформулировать следующие предложения:

- Привлекать таланты кибер-безопасности из всего общества.
- Привлекать иностранных высокотехнологичных талантов.
- Проводить соревнования по кибер-безопасности в колледжах и университетах по всей стране, чтобы напрямую выбрать подходящие таланты кибер-безопасности.
- Привлекать молодых талантов в области кибер-безопасности непосредственно из университетов путем отбора.

4 Социальная ответственность

Корпоративная социальная ответственность — это система добровольных взаимоотношений между сотрудниками, руководителем и обществом, которая направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, социальную стабильность.

ОАО «Alibaba Group» признает важность внедрения системы корпоративного управления, соответствующей общепринятым нормам в международной практике, и принимает обязательство неукоснительно в своей деятельности руководствоваться принципами корпоративного управления.

Исходя из намеченных целей и задач, компания, для их достижения, выделяет внутренние ценности:

- Эффективность - стабильное достижение максимальных результатов во всем, что мы делаем.

- Профессионализм - система устремлений и ценностных ориентации, которая составляет смысл нашего труда для блага общества.

- Справедливость - вознаграждение за труд в соответствии с достигнутыми результатами и равные условия для профессионального роста.

- Доверие - равные изначальные возможности, объединенные с делегирование полномочий сотрудникам и их ответственность в принятии реализации решений.

- Честность - правило в отношениях и предоставлении информации, необходимое для установления атмосферы доверия к нашей работе.

- Ответственность - способность противостоять тому, что мы не приемлем, а также брать личную ответственность за последствия собственных решений.

В таблице 5 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры компании ОАО «Alibaba Group».

Таблица 5 - Стейкхолдеры ОАО «Alibaba Group»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Директор	1. Органы власти
2. Руководители	2. Общество и общественные организации
3. Сотрудники компании	3. Деловые партнеры
4. Акционеры и инвесторы	4. Конкуренты на рынке торгового оборудования

5. Клиенты	5. Банки и финансовые организации
------------	-----------------------------------

Далее рассмотрим описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации, их влияние на организацию.

4.1 Анализ факторов внутренней социальной ответственности

Параметры «Alibaba Group»:

Сотрудники:

ОАО «Alibaba Group» признает, что воспроизводство и расширение компетенции ее сотрудников представляет собой основной ресурс для создания конкурентоспособной и прибыльной клиник в долгосрочной перспективе.

ОАО «Alibaba Group» гарантирует организацию управления персоналом в соответствии с действующим трудовым законодательством, с соблюдением прав человека, исключая деление по национальному признаку и рассматривая каждого сотрудника как личность, стремящуюся к самореализации, карьерному и профессиональному росту.

ОАО «Alibaba Group» создает необходимые условия для эффективной работы путем обеспечения высокого уровня мотивации персонала, создания безопасных и комфортных условий труда, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации, развивая корпоративную культуру и традиции.

ОАО «Alibaba Group» формирует кадровый резерв на все должности менеджеров высшего и среднего уровня управления.

Организация труда удовлетворяет требованиям безопасности.

Обеспечение безопасности на всех этапах деятельности компании ОАО «Alibaba Group», обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетными принципами деятельности ОАО «Alibaba Group».

ОАО «Alibaba Group» контролирует исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивает необходимое обучение и информирование сотрудников в соответствии со стандартами.

Сотрудники ОАО «Alibaba Group» должны следовать профессиональным этическим принципам в своей деятельности. Следуя этим принципам, компания сможет оказывать услуги профессионально, поддерживать корпоративную культуру, необходимую для развития и достижения результатов высокого качества.

Компания ОАО «Alibaba Group» выделяет следующие принципы:

- Оказывать услуги в рамках своей компетентности и квалификации, выполнять профессиональные обязанности честно и старательно, поддерживая высокие этические стандарты поведения.
- Поддерживать свою компетентность в соответствующих областях, сохранять актуальность своих навыков и знаний.

Системы социальных гарантий организации:

ОАО «Alibaba Group» реализует внутренние программы для персонала: добровольного медицинского страхования, поддержки молодых специалистов, образовательные программы, направленные на рост уровня квалификации персонала, программы, обеспечивающие достойные условия труда сотрудникам.

Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

ОАО «Alibaba Group» стремится предупреждать потенциальные корпоративные конфликты, а также урегулировать возникшие корпоративные конфликты как можно раньше, т.к. это позволяет защитить права и законные интересы акционеров и обеспечить собственные имущественные интересы и деловую репутацию.

В процессе урегулирования корпоративного конфликта ОАО «Alibaba Group» руководствуется действующим законодательством и соответствующими внутренними документами.

4.2 Анализ факторов внешней социальной ответственности

Параметры КСО:

Взаимодействие с местным сообществом и местной властью

ОАО «Alibaba Group» и ее деятельность прозрачны для акционеров, инвесторов, потребителей, поставщиков, представителей СМИ и иных заинтересованных лиц.

Компания обеспечивает раскрытие информации в объеме и порядке, предусмотренном действующим законодательством, внутренними документами ОАО «Alibaba Group» и утвержденной информационной политикой.

Клиенты:

Особо значимая ценность в компании ОАО «Alibaba Group» – стабильность ее отношений с клиентами.

Ориентация на постоянное расширение клиентской базы, сохранение своих клиентов, забота об интересе каждого клиента в равной степени всегда будет для клиники основой в построении партнерских отношений на долгосрочную перспективу.

Конкуренты:

ОАО «Alibaba Group» придерживается добросовестной политики по отношению к конкурентам. Компания придерживается позиции открытой, честной и свободной конкуренции, которая основана на непрерывном повышении качества оказываемых услуг;

ОАО «Alibaba Group» не допускает проявления своими сотрудниками недобросовестной конкуренции, в том числе:

- Запрет на распространение искаженных, ложных или неточных данных, которые могут нанести ущерб клиенту или партнеру;
- Запрещена продажа, обмен или иной способ оборота товара, если при этом незаконно были использованы результаты интеллектуальной собственности;

- Незаконное получение, использование и разглашение информации, которая относится к коммерческой, служебной тайне;

4.3 Анализ эффективности программы КСО в ОАО «Alibaba Group»

Параметры КСО:

ОАО «Alibaba Group» осознает свою ответственность перед государством в связи со значимостью и спецификой деятельности, строго следуют требованиям законодательства Китайской Народной республики, стремятся быть образцом в выполнении правовых и этических обязательств в отношении государства.

ОАО «Alibaba Group» строит устойчивые и конструктивные взаимоотношения с федеральными, региональными и муниципальными органами власти на принципах ответственности, добросовестности и независимости.

ОАО «Alibaba Group» видит свою социальную ответственность перед государством в том, чтобы:

- добросовестно выплачивать налоги и сборы, установленные законом
- соблюдать законы и нормативные акты, имеющие отношение к деятельности клиники
- не пытаться ненадлежащим образом влиять на решения государственных органов и учреждений
- использовать прозрачные процедуры взаимодействия с государственными органами, учреждениями, должностными лицами и предприятиями, принадлежащими или контролируемые государством

В компании ОАО «Alibaba Group» соблюдаются все нормы:

- трудового законодательства;
- внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.

Определение затрат на программу

В таблице 6 представлены основные затраты компании ОАО «Alibaba Group» на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 6 – Затраты на мероприятия КСО ОАО «Alibaba Group»

№	Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, тыс.юань.
1	Безопасность труда	5
2	Поддержание социальной значимости заработной платы	25
3.	Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	35
4.	Развитие персонала	12
5.	Пакет социальных услуг:	35
6.	Охрана окружающей среды	8
	ИТОГО:	120

Ожидаемая эффективность программы КСО.

Итак, в результате сделаем общий вывод относительно эффективности программ КСО предприятия:

- 1) В ОАО «Alibaba Group» преобладает внутренняя КСО;
- 2) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые торговой компанией ОАО «Alibaba Group» целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Заключение

Быстрое развитие цифровой экономики вызвало глубокие изменения в сфере занятости. Одним из таких изменений является продвижение новой модели гибкой занятости. Помимо создания традиционной занятости по типу занятости, она породила новые гибкие модели занятости, такие как самозанятость, внештатная занятость и неполная занятость. Цифровые технологии, интернет-платформы выходят за рамки традиционных организаций, обеспечивают физических лиц рыночными, научно-исследовательскими, производственными и другими ресурсами, снижают барьеры для входа людей в экономику, люди могут заниматься экономической деятельностью, не выходя на традиционные предприятия, и, соответственно, форма занятости становится более гибкой. Разнообразие стало важным способом освоения рабочих мест. В последние годы самозанятость или фриланс становится все более популярным среди молодежи в мире, в 2014 году количество россиян, решивших уйти с традиционной занятости на фриланс, составляло около 2,5-2,6 млн. человек. К 2017 году количество удаленных рабочих по разным оценкам составляет около 4-5 млн человек.

Второй важный момент заключается в содействии оптимизации и повышению занятости. Быстрое развитие цифровой экономики, ускоренная индустриализация цифровых технологий, таких как Интернет, большие данные и облачные вычисления, привели к дальнейшему улучшению вычислительной мощности, значительному сокращению вычислительных затрат, значительному скачку в возможностях анализа и обработки данных и все большему количеству рутинных задач. Способность замены улучшена. В то же время, с дальнейшим увеличением затрат на оплату труда соотношение затрат и эффективности труда и автоматизации изменилось на противоположное: все больше и больше талантов среднего уровня переходят на высококвалифицированные рабочие места благодаря обучению и

активному обучению для содействия оптимизации и модернизации структуры занятости.

Технология является важным фактором, стимулирующим развитие производительных сил и преобразование структуры промышленности. В последние годы с преобразованием импульса экономического развития постепенно ликвидируются отрасли с высоким энергопотреблением и низкой эффективностью, а цифровые информационные технологии полностью проникают в индустрию жизнеобеспечения, продвигая такие высококачественные жизненные услуги, как спортивное здоровье, культура туризма, образование и обучение и т. д.

Рост информационной отрасли и спроса на услуги привели к значительному увеличению спроса на рабочие места. Онлайн-магазин продавцов, курьеров, водителей автомобилей и так далее. новая форма занятости эффективно переняла переводы из традиционных отраслей, и даже увеличила общую занятость общества.

По мере ускорения процесса технологических изменений, чтобы решить проблему занятости в стране, правительство должно начать с двух аспектов. На национальном уровне страна должна взять культивирование высококачественных талантов в качестве своей основной стратегии и разработать хорошую политику в отношении талантов. Ускорить развитие новых возможностей трудоустройства в цифровой экономике. Постоянно совершенствовать цифровые навыки работников. Содействовать цифровой трансформации служб занятости и предпринимательства, совершенствовать политику и правовые системы, усиливать меры реагирования на риски, восполнять пробел в рыночных талантах, начинать с образования, ускорять реформу традиционного образования и ускорять построение современной системы образования. На индивидуальном уровне мы должны постоянно совершенствовать свои навыки, осваивать новые технологии, адаптироваться к новым социальным условиям и новым позициям и постоянно требовать новых возможностей.

В эпоху цифровой экономики мы можем получить некоторые преимущества от индустрии электронной коммерции. Электронная коммерция как продукт эпохи цифровой экономики больше похожа на обоюдоострый меч, чтобы облегчить нашу жизнь, но и принести новые рабочие места, с другой стороны, технологический прогресс подрывает традиционные отрасли, но также вносит большой вклад в развитие традиционных отраслей. Развитие и прогресс общества неотделимы от реформ в области науки и техники, и сегодня в цифровизации люди могут гарантировать, что они не будут устранены обществом, только если они постоянно активно изучают новые навыки.

Список использованных источников

1. Eichhorst W., Tobsch V. Not so standard anymore? Employment duality in Germany // Journal for Labour Market Research. – 2015. – Vol. 48 (2). – Pp. 81–95.
2. Uppal S. Self-Employment among Canadian Seniors: Trends and Financial Well-Being // Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement. – Palgrave Macmillan, 2015. – Pp. 160–186.
3. Анохов И.В. От средств массового вещания к средствам массового соучастия / И.В. Анохов. – DOI: 10.17150/2308-6203.2017.6(4).482-495 // Вопросы теории и практики журналистики. – 2017. – Т. 6, № 4. – С. 482-495.
4. Анохов, И.В. Разделение труда и эволюция фирмы /И.В. Анохов. – Вестник УрФУ, 2016. – Т. 15, № 1. – С. 135-151.
5. Баева О.Н. Оценка участия работников организаций в дополнительном образовании (обучении) /О.Н. Баева, Н.П. Шерстянкина // Труд и социальные отношения. – 2018. – № 3. – С. 16-26.
6. Баева О.Н. Управление удаленными работниками: опыт фармацевтических компаний / О.Н. Баева, С.Г. Хомякова. – DOI: 10.17150/2411-6262.2015.6(5).18 // Baikal Research Journal. – 2015. – Т. 6, № 5. – URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=20376>. (дата обращения 18.04.2020).
7. Белл Д. Социальные рамки информационного общества /Белл Д.; под ред. А.И. Кравченко. – М: Социология : хрестоматия, 2019. – С. 106-122.
8. Сколько в России самозанятых и как легализовать свою деятельность [Электронный ресурс] /. – Электрон. журн. – URL: <https://vc.ru/legal/44614-vopros-ckolko-v-rossii-samozanyatyh-i-kak-legalizovat-svoyu-deyatelnost> (дата обращения: 30.04.2020).
9. Игнаткина В. Фриланс: "за" и "против" / В. Игнаткина // Кадровик. 2017. № 4. С. 13-18.

10. Избиенова Т. А., Целищев А. А. Эволюция "надомного труда" или правовое поле фриланса / Т. А. Избиенова, А. А. Целищев // Трудовое право. 2017. № 2. С. 20-24.
11. Индикаторы цифровой экономики, 2019 : стат. сб. / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гох-берг [и др.]. – Москва : НИУ ВШЭ, 2019. – 248 с.
12. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ. под ред. О.И. Шкаратана. – Москва : Гос. ун-т ВШЭ, 2016. – 606 с.
13. Китаева М. Черно-белый фриланс / М. Китаева // Коммерсантъ. Деньги. 2018. №39. С. 32-37.
14. Цифровая Россия [Электронный ресурс] / Костылева Т.. – Электрон. текстовые дан. – 2018. – URL: <http://d-russia.ru/vyshla-polnaya-versiya-rejtinga-regionov-po-urovnyu-razvitiya-tsifrovizatsii-tsifrovaya-rossiya.html> (дата обращения: 30.03.2020)
15. Красильников, О.Ю. Изменение трудовых отношений в условиях становления информационной экономики /О.Ю. Красильников; под ред. А.И. Кравченко. – М: Известия Саратовского университета, 2009. – С. 3–6.
16. Курышева, О.В. Психологическая характеристика молодежи как возрастной группы /О.В. Курышева; под ред. А.И. Кравченко. – Волгоградского государственного университета, 2017. – С.67-74.
17. Лапшин В. Ю. Рынок труда: теория и российская практика / В. Ю. Лапшин // Вестник Томбовского государственного университета, 2018. – № 2, – С. 70-75.
18. Маркс К. Экономико-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы /Маркс К.. – Академический Проект, 2018. – 775с.
19. Мишина А. Вольный копьеносец / А. Мишина // Московский бухгалтер. 2019. № 11. С. 5-8.

20. Комаров, А.В. Прогнозирование экономического развития России до 2025 года в условиях становления цифровой экономики /А.В. Комаров, Е.С. Борисова, Э.Р. Кузбенова. – Экономика и предпринимательство, 2018. – 775с.
21. Бобков, В.Н. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости /В.Н. Бобков, Н.В. Новикова, И.А. Шичкин. – 2016. –С.3-4.
22. Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) /Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. – Высшей школы экономики, 2009. – 76с.
23. Сорокин, П.А. Социальная и культурная динамика /П.А. Сорокин; Пер. с англ., выступ.ст. и коммент. В.В. Сапова. – М: Академический проект, 2017. – 964с.
24. Анохов И.В. Разделение труда и эволюция фирмы / И.В. Анохов // Вестник УрФУ. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – Т. 15, № 1. – С. 135-151.
25. Судаков, Д.А. Атлас новых профессий: инструкции по применению /Д.А. Судаков; Пер. с англ., выступ.ст. и коммент. В.В. Сапова. – Обнинск: МАН «Интеллект будущего», 2016. – 40с.
26. Self-Employment among Canadian Seniors: Trends and Financial Well-Being /Uppal S.. – Palgrave Macmillan, 2015. – С. 160-186.
27. Not so standard anymore? Employment duality in Germany /Eichhorst W., Tobsch V.. – Journal for Labour Market Research, 2015. – С. 181-95.
28. Telework in the European Union /Welz C., Wolf E.. – Дублин: 2019. – 50с.
29. Not so standard anymore? Employment duality in Germany /Eichhorst W., Tobsch V.. – Journal for Labour Market Research, 2018. – 25с.
30. Self-Employment among Canadian Seniors: Trends and Financial Well-Being /Uppal S.. – Palgrave Macmillan, 2015. –190с.

31. OECD employment outlook 2019: The future of work [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/data-infographics.htm> (дата обращения 18.05.2020)
32. Никуткина, К.М. Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор /К.М. Никуткина, А.О. Привалова. – М: Экономическая социология, 2015. – 160с.
33. «Отчет о стратегическом решении по операционному риску и инвестиционному рынку для рынка мобильных офисов Китая на 2020–2026 годы» [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: <https://www.chyxx.com/research/202002/834635.html> (дата обращения 18.05.2020)
34. Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ /В.С. Харченко. – 2014 // Социс (Социологические исследования): науч. и общественно-полит. журнал. – Учредитель: РАН. – 2019. – N4. – С. 54-63.
35. Стребков, Д.О. Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей /Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. – Экономическая социология, 2018. – С.11-32.
36. Стребков, Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда /Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. – Социальная реальность, 2018. – С.23-39.
37. Почему государству лучше не заниматься легализацией самозанятых и неофициально трудоустроенных лиц [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: <https://www.sonar2050.org/publications/nalogi-ne-dlya-teh/> (дата обращения 18.05.2020)
38. Лапшин В. Ю. Рынок труда: теория и российская практика / В. Ю. Лапшин // Вестник Томбовского государственного университета М: 2018. – С.70-75.

39. Красильников, О.Ю. Изменение трудовых отношений в условиях становления информационной экономики /О.Ю. Красильников. – Известия Саратовского университета, 2019. – С.3-6.

40. Курышева О. В. Психологическая характеристика молодежи как возрастной группы / О. В. Курышева // Вести Волгоградского государственного университета: 2017 – С. 67-74.

41. Оборот рынка фриланса в России составил 4 млрд. Рублей [Электронный ресурс]. –URL: <https://www.itweek.ru/business/news-company/detail.php?ID=211284> (дата обращения 13.06.2020)

42. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки /Пинк Д. – М: 2016. – С.71-88

43. План 13-й пятилетки Национального экономического и социального развития Китайской Народной Республики с 2016 по 2020 [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/17/content_5054992.htm (дата обращения 13.06.2020)

44. «Отчет о развитии талантов в области науки и техники Китая (2014 г.)» /Министерство науки и технологий. – 1-е изд. – Научно-техническая литературы, 2015. –112с.

45. Китайский исследовательский центр электронной коммерции [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: http://www.100ec.cn/zt/upload_data/B2B/rc.pdf (дата обращения 13.06.2020)

46. Большая база данных Китайского института деловых исследований [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: <http://finance.eastmoney.com/a/201909291251278621.html> (дата обращения 13.06.2020)

47. Китайский исследовательский центр электронной коммерции [Электронный ресурс] /. – Электрон. текстовые дан. – URL: <http://www.100ec.cn/> (дата обращения 15.06.2020)